

Dr. Rahmat Hidayat, MA
Dr. Muhammad Amri Nasution, M.Si
Dr. Ahmad Mukhlisin, M.Pd
Mahanum, ST, M.Pd

KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN ISLAM

"Membangun Kepemimpinan Pendidikan Islam Masa Depan
yang Berkelanjutan Menghadapi Era *Society 5.0*"





KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN ISLAM

Membangun Kepemimpinan Pendidikan Islam Masa Depan yang Berkelanjutan Menghadapi Era *Society 5.0*

Buku ini merupakan kontribusi penting dalam pengembangan wacana kepemimpinan pendidikan Islam di era modern. Dengan mengangkat tema besar tentang tantangan dan peluang dalam menghadapi era *Society 5.0*, buku ini menghadirkan perspektif strategis dan futuristik mengenai bagaimana kepemimpinan pendidikan Islam dapat bertransformasi dan tetap relevan di tengah kemajuan teknologi dan perubahan sosial yang sangat dinamis. Penulis mengajak pembaca untuk memahami bahwa kepemimpinan bukan hanya sekadar manajemen administratif, tetapi juga tentang visi, transformasi nilai, dan pemberdayaan umat.

Buku ini juga membahas berbagai model dan teori kepemimpinan yang disesuaikan dengan nilai-nilai Islam. Konsep seperti *servant leadership*, *transformational leadership*, dan *prophetic leadership* dipadukan dengan prinsip-prinsip Islam seperti syura (musyawarah), adil, amanah, dan ihsan. Integrasi ini menjadikan buku ini tidak hanya relevan secara akademis, tetapi juga kontekstual dan aplikatif dalam kehidupan nyata di lembaga pendidikan Islam.

Penulis menyajikan berbagai teori kepemimpinan kontemporer dan mengintegrasikannya dengan nilai-nilai keislaman, seperti amanah, adil, jujur, dan istiqomah. Dengan pendekatan ini, buku ini menjadi jembatan antara konsep kepemimpinan Barat dan prinsip-prinsip Islam yang bersifat universal. Kajian dalam buku ini juga diperkuat dengan studi kasus dan analisis kontekstual terhadap praktik-praktik kepemimpinan di lembaga pendidikan Islam, baik formal maupun nonformal.

Salah satu kekuatan utama buku ini adalah penekanannya pada pentingnya inovasi dan kolaborasi dalam memimpin institusi pendidikan Islam. Dalam menghadapi era disrupsi, pemimpin pendidikan Islam dituntut untuk berpikir kreatif, responsif terhadap perubahan, serta mampu membangun jaringan dan sinergi lintas sektor. Hal ini bertujuan untuk menciptakan sistem pendidikan Islam yang inklusif, adaptif, dan berkelanjutan.

Secara keseluruhan, buku ini memberikan panduan praktis dan inspiratif bagi para pendidik, kepala sekolah, akademisi, serta calon pemimpin masa depan dalam dunia pendidikan Islam. Dengan bahasa yang lugas namun mendalam, buku ini tidak hanya menguraikan teori dan konsep, tetapi juga memberikan solusi dan strategi implementatif yang dapat langsung diterapkan di lapangan. Sebuah bacaan wajib bagi siapa pun yang peduli terhadap masa depan pendidikan Islam dalam menghadapi realitas zaman yang terus berubah.



Jl. KL. Yos Sudarso No. 224 Medan
Penerbit Buku Umum dan Perguruan Tinggi
undharpress@dharmaawangsa.ac.id
Anggota IKAPI



IKAPI
IKATAN PENERBIT INDONESIA

ISBN 978-623-97199-9-9



9

786239

719999

Dr. Rahmat Hidayat, MA
Dr. Muhammad Amri Nasution, M.Si
Dr. Ahmad Mukhlisin, M.Pd
Mahanum, ST, M.Pd

Kepemimpinan Pendidikan Islam

"Membangun Kepemimpinan Pendidikan Islam Masa Depan
yang Berkelanjutan Menghadapi Era *Society* 5.0"

Editor:
Dr. Muhammad Fadhli, M.Pd
M. Fuad Zaini Siregar, M.Pd



Copyright © 2025, Penerbit Undhar Press, Medan

Judul Buku : **Kepemimpinan Pendidikan Islam
“Membangun Kepemimpinan
Pendidikan Islam Masa Depan yang
Berkelanjutan Menghadapi
Era *Society 5.0*”**

Penulis : Dr. Rahmat Hidayat, MA
Dr. Muhammad Amri Nasution, M.Si
Dr. Ahmad Mukhlisin, M.Pd
Mahanum, ST, M.Pd

Editor : Dr. Muhammad Fadhli, M.Pd
M. Fuad Zaini Siregar, S.Pd, M.Pd

Penerbit : Universitas Dharmawangsa Press
(Undhar Press)

Cetakan Pertama : September 2025

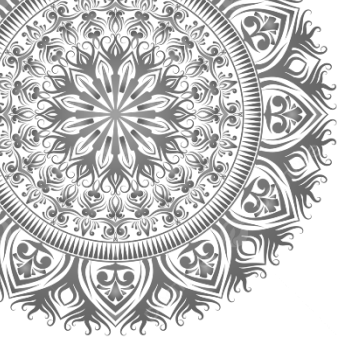
Penata Letak : Mumtaz Advertising

Desain Sampul : Mumtaz Advertising

ISBN : 9786239719999

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
Dilarang keras memperbanyak, memfotokopi sebagian
atau seluruh isi buku ini, serta memperjualbelikannya
tanpa mendapat izin tertulis dari penerbit.





Kata Pengantar

Segala puji bagi Allah SWT, Tuhan yang Maha Esa, yang telah memberikan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya kepada kita semua. Buku ini hadir sebagai buah pemikiran dalam rangka menjawab tantangan dalam dunia pendidikan, terutama dalam memahami peran kepemimpinan dalam pendidikan Islam. Melalui karya ini, saya berharap dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai konsep kepemimpinan yang berlandaskan pada nilai-nilai agama Islam, serta bagaimana penerapannya dalam dunia pendidikan di era yang semakin kompleks dan dinamis ini.

Kepemimpinan dalam pendidikan Islam bukanlah sekadar tugas administratif atau manajerial semata. Lebih dari itu, seorang pemimpin dalam pendidikan harus menjadi teladan dalam segala aspek kehidupan, baik dari sisi moral, spiritual, maupun intelektual. Pemimpin dalam konteks ini dituntut untuk mampu memimpin dengan kebijaksanaan, kasih sayang, dan adil dalam segala tindakan dan keputusan yang diambil. Oleh karena itu, buku ini berfokus untuk menggali konsep-konsep kepemimpinan yang terkandung dalam ajaran Islam serta relevansinya dalam dunia pendidikan.

Islam mengajarkan bahwa kepemimpinan bukanlah posisi yang dapat dimanfaatkan untuk kepentingan pribadi, melainkan amanah yang harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab. Dalam konteks pendidikan, seorang pemimpin harus mampu menciptakan suasana yang kondusif, menginspirasi, serta memotivasi peserta didik untuk mencapai tujuan yang mulia. Kepemimpinan pendidikan Islam menuntut pemimpin untuk tidak hanya berperan sebagai pengelola, tetapi juga sebagai pendidik, pembimbing, dan motivator yang mampu mengarahkan generasi muda ke arah yang lebih baik.

Dalam buku ini, saya berusaha untuk mengurai berbagai konsep kepemimpinan pendidikan Islam dengan pendekatan yang lebih aplikatif, agar para pembaca dapat memahami dan mengimplementasikan prinsip-prinsip tersebut dalam kehidupan sehari-hari, baik di dalam maupun luar lembaga pendidikan. Di dalamnya, pembaca akan menemukan berbagai teori kepemimpinan, kisah-kisah teladan dari pemimpin-pemimpin besar dalam



sejarah Islam, serta contoh penerapan konsep kepemimpinan dalam praktik pendidikan yang sesuai dengan nilai-nilai Islam.

Melalui buku ini, saya ingin menekankan pentingnya kolaborasi antara pemimpin pendidikan, pendidik, dan orang tua dalam menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan karakter dan kompetensi peserta didik. Kepemimpinan pendidikan Islam tidak hanya terbatas pada aspek administrasi, tetapi juga melibatkan peran serta moral dan spiritual yang membimbing peserta didik untuk memiliki akhlak mulia, rasa tanggung jawab sosial, dan kecintaan terhadap ilmu pengetahuan.

Selain itu, buku ini juga mengupas tentang tantangan dan peluang yang dihadapi oleh para pemimpin pendidikan di era modern. Dalam menghadapi perkembangan teknologi, perubahan sosial, dan globalisasi, seorang pemimpin pendidikan Islam dituntut untuk memiliki visi yang jauh ke depan, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan zaman tanpa mengesampingkan nilai-nilai dasar agama Islam. Oleh karena itu, buku ini mencoba memberikan perspektif baru tentang kepemimpinan pendidikan yang relevan dengan tantangan masa kini.

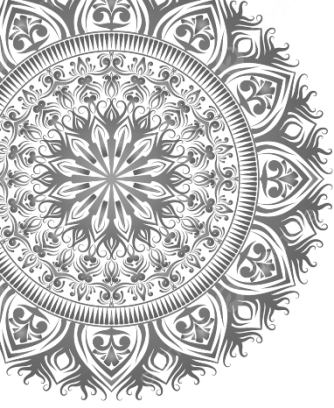
Saya berharap buku ini dapat memberikan wawasan baru bagi para pembaca, terutama bagi mereka yang berkecimpung dalam dunia pendidikan, baik sebagai pemimpin, pendidik, maupun orang tua. Semoga apa yang tersaji dalam buku ini bisa memberikan inspirasi dan motivasi untuk terus meningkatkan kualitas kepemimpinan dalam dunia pendidikan Islam, demi terciptanya generasi yang cerdas, berbudi pekerti luhur, dan memiliki komitmen tinggi terhadap ajaran agama.

Akhir kata, saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusinya dalam penyusunan buku ini. Semoga buku ini dapat bermanfaat bagi pengembangan pendidikan Islam dan menjadi amal jariyah yang berkah bagi kita semua. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan petunjuk dan keberkahan dalam setiap langkah kita.

Medan, 15 September 2025
Penulis

Dr. Rahmat Hidayat, MA, dkk





Daftar Isi

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Landasan Filosofi Kepemimpinan	1
B. Prinsip dan Unsur Kepemimpinan	4
C. Sistem Pemikiran Kepemimpinan Alternatif	7
D. Karakteristik Kepemimpinan Masa Depan	13
Daftar Bacaan.....	14
BAB II KONSEP DASAR KEPEMIMPINAN	15
A. Pengertian Kepemimpinan	15
A. Teori, Metode dan Teknik Pendekatan Kepemimpinan.....	24
B. Gaya Kepemimpinan	38
C. Karakteristik, Sifat, dan Indikator Seorang Pemimpin.....	40
D. Kepemimpinan dan Teori Kepribadian.....	46
E. Indikator-Indikator Perilaku Kepemimpinan.....	48
Daftar Bacaan.....	49
BAB III KEPEMIMPINAN PERSPEKTIF ISLAM.....	53
A. Konsep Kepemimpinan dalam Perspektif Islam.....	53
B. Prinsip-Prinsip Kepemimpinan Dalam Islam.....	56
C. Kedudukan, Fungsi dan Tujuan Kepemimpinan dalam Islam	58
D. Sifat, Syarat, Kreteria menjadi Pemimpin dan Konstruksi Kepemimpinan.....	64
E. Hak, Kewajiban dan Dasar-Dasar Kepemimpinan dalam Islam	77



F. Kepemimpinan dalam Lembaga Pendidikan Islam	81
Daftar Bacaan.....	85
BAB IV KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI	88
A. Konsep Dasar Teori Organisasi.....	88
B. Teori Kepemimpinan dalam Organisasi	90
C. Fungsi Kepemimpinan dalam Organisasi	94
D. Pendekatan-Pendekatan dalam Kepemimpinan	95
Daftar Bacaan.....	97
BAB V KONSEPSI KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN ISLAM	99
A. Konsep Kepemimpinan Pendidikan Islam.....	99
B. Peran dan Fungsi Kepala Sekolah/Madrasah Sebagai Pemimpin.....	122
C. Kompetensi Kepala Madrasah.....	124
D. Karakteristik dan Syarat Kepemimpinan Pendidikan Islam.....	129
E. Efektifitas Kepemimpinan Pendidikan Islam	130
Daftar Bacaan.....	131
BAB VI MEMBANGUN MUTU KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN ISLAM	133
A. Konsep Kepemimpinan dan Mutu Pendidikan Islam	133
B. Penyusunan Program Mutu Pendidikan Islam.....	141
C. Tanggung Jawab Menata Pola Lembaga Pendidikan Islam.....	144
D. Model dan Indikator Efektifitas Keberhasilan Kepemimpinan Bermutu	147
Daftar Bacaan.....	150
BAB VII KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA KERJA	153
A. Konsep Kepemimpinan dan Budaya Kerja.....	153
B. Landasan Budaya Kerja Islami.....	155
C. Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai.....	156
D. Kepemimpinan dan Budaya Kerja Lembaga Pendidikan Islam	161



E. Produktivitas Kerja Islami.....	168
Daftar Bacaan.....	173

BAB VIII KREATIVITAS DAN INOVASI KEPEMIMPINAN

PENDIDIKAN ISLAM	175
A. Pengertian Kepemimpinan Kreatif	175
B. Pengertian Kepemimpinan Inovatif	176
C. Menumbuhkan Kreatifitas dan Inovasi.....	180
D. Ciri Pemimpin yang Kreatif dan Inovatif.....	185
E. Mengembangkan Kreatifitas dan Inovasi Kepemimpinan.....	188
F. Urgensi Kepemimpinan Kreatif dan Inovatif	191
Daftar Bacaan.....	193

BAB IX KEPEMIMPINAN DAN PENGABILAN KEPUTUSAN

A. Dasar Pengambilan Keputusan	195
B. Jenis-Jenis Keputusan Organisasi	197
C. Proses Pengambilan Keputusan	199
D. Gaya Pengambilan Keputusan	201
E. Pengaruh Pengambilan Keputusan yang Efektif bagi Kemajuan Organisasi	202
Daftar Bacaan.....	203

BAB X KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI PENDIDIKAN

A. Pengertian Komunikasi	205
B. Macam-macam Konteks Komunikasi.....	206
C. Komunikasi Kepemimpinan	208
D. Gaya Komunikasi Kepemimpinan.....	209
E. Macam-macam Efek Komunikasi.....	211
F. Komunikasi dan pengambilan keputusan	213
G. Pentingnya Komunikasi Dalam Kepemimpinan Organisasi.....	215
Daftar Bacaan.....	218



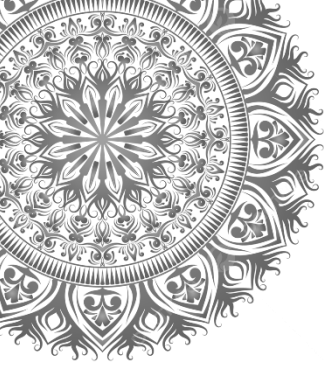
BAB XI KEPEMIMPINAN DAN MANAJEMEN KONFLIK	221
A. Pengertian Manajemen Konflik.....	221
B. Gaya Manajemen Konflik	222
C. Proses Manajemen konflik.....	224
D. Penyelesaian Konflik.....	226
E. Implikasi Penyelesaian Konflik.....	227
F. Manajemen Konflik di Lembaga Pendidikan	228
Daftar Bacaan.....	230
BAB XII Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi.....	231
A. Pengertian Perilaku Organisasi	231
B. Kontribusi Ilmu Lain dalam Perkembangan Perilaku Organisasi.....	233
C. Tujuan dalam Memahami Perilaku Organisasi	234
D. Peran Kepemimpinan dalam Perilaku Organisasi	236
Daftar Bacaan.....	237
BAB XIII KEPEMIMPINAN DAN PENGEMBANGAN ORGANISASI	239
A. Pengertian dan Tujuan Pengembangan Organisasi	239
B. Dasar-dasar Pengembangan Organisasi.....	241
C. Strategi Pengembangan Organisasi	242
D. Peran Kepemimpinan dalam Pengembangan Organisasi.....	243
Daftar Bacaan.....	245
BAB XIV KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN KERJA	246
A. Motivasi Kerja.....	246
B. Kepuasan Kerja	250
C. Komitmen Kerja	254
D. Hubungan Antara Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Kerja.....	261
Daftar Bacaan.....	269



BAB XV KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN ISLAM DAN TEKNOLOGI PENDIDIKAN.....	271
A. Kepemimpinan Pendidikan Islam dalam Konteks Zaman Modern	271
B. Teknologi Pendidikan: Definisi dan Peranannya dalam Kepemimpinan Pendidikan Islam.....	279
C. Integrasi Teknologi dalam Kepemimpinan Pendidikan Islam.....	286
D. Studi Kasus: Implementasi Teknologi dalam Kepemimpinan Pendidikan Islam	288
DAFTAR PUSTAKA	294
BIODATA PENULIS	







Bab I

Pendahuluan

A. Landasan Filosofi Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama. Pemimpin harus didasari imani, *ta'abbudi*, amal sholeh dan akhlaqul karimah dalam menjalankan kepemimpinannya untuk mencapai kesejahteraan dan keselamatan ummat dunia dan akhirat. Dalam Alquran dan as-Sunnah dikenal beberapa kata sebutan untuk kepemimpinan antara lain: Khalifah, Amiir (*ulul amr*), dan Imamah, wilayah, dan ri'ayah. Seorang pemimpin minimal harus memiliki empat aspek sebagaimana Rasulullah saw. mencontohkan, yaitu: Shiddiq, Amanah, Tabligh dan Fathanah. Shiddiq berarti jujur dalam perkataan dan perbuatan, amanah berarti dapat dipercaya dalam menjaga tanggung jawab, Tabligh berarti menyampaikan segala macam kebaikan kepada rakyatnya dan fathanah berarti cerdas dalam mengelola masyarakat. Tujuan kepemimpinan dalam Islam adalah untuk menegakkan agama Islam (*Iqamatuddin*) dan dunia berdasarkan syariat Islam.

Sebagai wujud kesempurnaannya, manusia diciptakan oleh Allah setidaknya memiliki dua tugas dan tanggung jawab besar. Pertama, sebagai seorang hamba (*'abdullah*) yang berkewajiban untuk memperbanyak ibadah kepada-Nya sebagai bentuk tanggung jawab 'ubudiyah terhadap Tuhan yang telah menciptakannya. Kedua, sebagai *khalifatullah* yang memiliki jabatan ilahiyah sebagai pengganti Allah dalam mengurus seluruh alam. Dengan kata lain, manusia sebagai khalifah berkewajiban untuk menciptakan kedamaian, melakukan perbaikan, dan tidak membuat kerusakan, baik untuk dirinya maupun untuk makhluk yang lain.

Tugas dan tanggung jawab itu merupakan amanat ketuhanan yang sungguh besar dan berat. Oleh karena itu, semua yang ada di langit dan di bumi menolak amanat yang sebelumnya telah Allah tawarkan kepada



mereka. Akan tetapi, manusia berani menerima amanat tersebut, padahal ia memiliki potensi untuk mengingkarinya.

Allah Swt. berfirman dalam Alquran Surat Al-Ahzab/33:72: *"Sesungguhnya Kami telah mengemukakan amanat kepada langit, bumi dan gunung-gunung, Maka semuanya enggan untuk memikul amanat itu dan mereka khawatir akan mengkhianatinya, dan dipikullah amanat itu oleh manusia. Sesungguhnya manusia itu amat zalim dan amat bodoh."*

Ibn 'Abbas sebagaimana dikutip oleh Ibn Kasir (2000: 25) dalam tafsirnya "Tafsir al-Qur'an al-'Azim" menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan amanat pada ayat di atas adalah ketaatan dan penghambaan atau ketekunan beribadah. Ada juga yang memaknai kata amanah sebagai *al-taklif* atau pembebanan, karena orang yang tidak sanggup memenuhinya berarti membuat utang atas dirinya. Adapun orang yang melaksanakannya akan memperoleh kemuliaan. Dari sekian banyak penafsiran ulama tentang amanah, dapat ditarik sebuah "benang merah" yang dapat menghubungkan antara satu dengan yang lain, yaitu *al-mas'uliyah* (tanggung jawab) atas anugerah Tuhan yang diberikan kepada manusia, baik berupa jabatan (hamba sekaligus khalifah) maupun nikmat yang sedemikian banyak.

Dengan kata lain, manusia berkewajiban untuk menyampaikan "laporan pertanggungjawaban" di hadapan Allah atas limpahan karunia Ilahi yang diberikan kepadanya. Hal ini juga berarti bahwa pemimpin bukan hanya orang yang memiliki jabatan organisasi/ instansi dan atau lembaga tertentu tetapi setiap manusia adalah pemimpin skala paling kecil. Berbicara masalah pemimpin ideal menurut Islam erat kaitannya dengan figur Rasulullah saw.

Beliau adalah pemimpin agama dan juga pemimpin negara. Rasulullah merupakan suri tauladan bagi setiap orang, termasuk para pemimpin karena dalam diri beliau hanya ada kebaikan, kebaikan dan kebaikan. Hal ini sejalan dengan firman Allah dalam Al-Qur'an Surat Al-Ahzab/33: 21 yang berbunyi: *"Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri tauladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan Dia banyak menyebut Allah"*.

Rasulullah saw. mengingatkan bahwa setiap manusia adalah pemimpin dan pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban. Sebagaimana sabda rasulallah saw: "Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya." (HR. Al-Bukhari dan Muslim). hadis ini kita dapat mengetahui bahwa pemimpin dimulai dari unsur terkecil di masyarakat, yaitu individu. Bahkan untuk menjadi pemimpin yang besar sekalipun, kita harus bisa memimpin pribadi kita



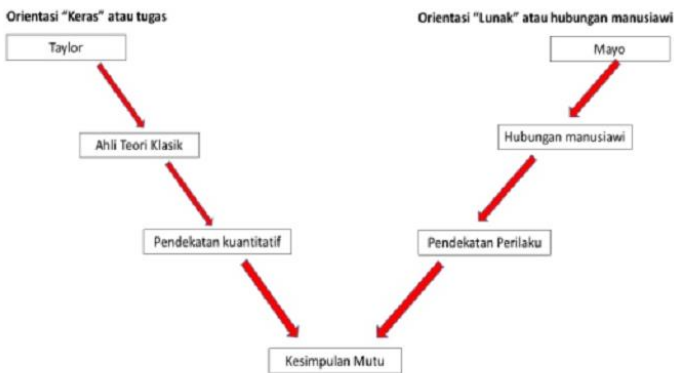
terlebih dahulu. Mengatur dan mengurus sendiri, dan apa yang harus dilakukan dengan diri kita merupakan tanggung jawab masing-masing sebagai pemimpin dari diri kita sendiri.

Oleh sebab itu, kepemimpinan merupakan urusan setiap orang. Setiap pemimpin diminta pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Pemimpin yang lebih rendah menyampaikan tanggung jawabnya kepada pemimpin yang lebih tinggi.

Sergiovanni (2006) mengungkapkan bahwa idealnya sebagai pemimpin harus memiliki prasyarat untuk menjadi pemimpin efektif. Prasyarat tersebut, yaitu harus memiliki *head of leadership*, *heart of leadership*, dan *hand of leadership*. Kepemimpinan menjadi salah satu bagian dari *21st Century Skill*. Sebagaimana kita ketahui, ada delapan *21st Century Skill*, yaitu (1) *leadership*, (2) *digital literacy*, (3) *communication*, (4) *emotional intelligence*, (5) *entrepreneurship*, (6) *global citizenship*, (7) *problem solving*, dan (8) *team-working*.

Filsafat kepemimpinan menjelaskan ontologi, aksiologi, dan epistemologi kepemimpinan. Ontologi kepemimpinan berkenaan dengan definisi, pengertian, dan ruang lingkup kepemimpinan. Aksiologi kepemimpinan berkenaan dengan tujuan dan manfaat serta nilai-nilai kepemimpinan. Epistemologi kepemimpinan berkenaan dengan cara melaksanakan kepemimpinan.

Manning & Curtis (2003) menjelaskan bahwa filsafat kepemimpinan berasal dari dua orientasi, yaitu orientasi keras terhadap penyelesaian tugas dan aliran lunak terhadap hubungan manusiawi. Uraianannya digambarkan seperti berikut:

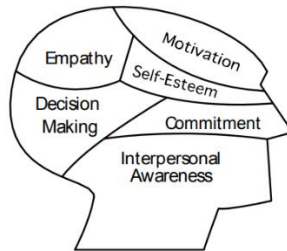


Gambar 1: Filsafat kepemimpinan



B. Prinsip dan Unsur Kepemimpinan

Seorang pimpinan dalam menjalankan kepemimpinannya harus memiliki prinsip agar pengaruh kepemimpinannya dapat diarahkan pada gerak tujuan yang ditetapkan. Menurut Covey (1997) prinsip adalah bagian dari suatu kondisi, realisasi dan konsekuensi. Prinsip merupakan suatu pusat atau sumber utama sistem pendukung kehidupan yang ditampilkan dengan 4 dimensi seperti; keselamatan, bimbingan, sikap yang bijaksana, dan kekuatan. Berikut merupakan prinsip-prinsip kepemimpinan menurut Covey (1997) sebagai berikut:



Gambar 2: Prinsip-prinsip Kepemimpinan

Stephen R. Covey (1997) *Karakteristik seorang pemimpin* didasarkan kepada prinsip-prinsip sebagai berikut:

a. Seorang yang Belajar Seumur Hidup.

Tidak hanya melalui pendidikan formal, tetapi juga di luar sekolah. Contohnya, belajar melalui membaca, menulis, observasi, dan mendengar. Mempunyai pengalaman yang baik maupun yang buruk sebagai sumber belajar.

b. Berorientasi pada Pelayanan

Seorang pemimpin tidak dilayani tetapi melayani, sebab prinsip pemimpin dengan prinsip melayani berdasarkan karir sebagai tujuan utama. Dalam memberi pelayanan, pemimpin seharusnya lebih berprinsip pada pelayanan yang baik.

c. Membawa Energi yang Positif

Setiap orang mempunyai energi dan semangat. Menggunakan energi yang positif didasarkan pada keikhlasan dan keinginan mendukung kesuksesan orang lain. Untuk itu dibutuhkan energi positif untuk membangun hubungan baik. Seorang pemimpin harus dapat dan mau bekerja untuk jangka waktu yang lama dan kondisi tidak ditentukan. Oleh



karena itu, seorang pemimpin harus dapat menunjukkan energi yang positif, seperti:

- i. Percaya pada orang lain. Seorang pemimpin mempercayai orang lain termasuk staf bawahannya, sehingga mereka mempunyai motivasi dan mempertahankan pekerjaan yang baik. Oleh karena itu, kepercayaan harus diikuti dengan kepedulian.
- ii. Keseimbangan dalam kehidupan. Seorang pemimpin harus dapat menyeimbangkan tugasnya. Berorientasi kepada prinsip kemanusiaan dan keseimbangan diri antara kerja dan olah raga, istirahat dan rekreasi. Keseimbangan juga berarti seimbang antara kehidupan dunia dan akhirat.
- iii. Melihat kehidupan sebagai tantangan. Kata tantangan sering diinterpretasikan negatif. Dalam hal ini tantangan berarti kemampuan untuk menikmati hidup dan segala konsekuensinya. Sebab kehidupan adalah suatu tantangan yang dibutuhkan, mempunyai rasa aman yang datang dari dalam diri sendiri. Rasa aman tergantung pada inisiatif, keterampilan, kreativitas, kemauan, keberanian, dinamisasi dan kebebasan.
- iv. Sinergi Orang yang berprinsip senantiasa hidup dalam sinergi dan satu katalis perubahan. Mereka selalu mengatasi kelemahannya sendiri dan lainnya. Sinergi adalah kerja kelompok dan memberi keuntungan kedua belah pihak. Menurut The New Brolier Webster International Dictionary, Sinergi adalah satu kerja kelompok, yang mana memberi hasil lebih efektif dari pada bekerja secara perorangan. Seorang pemimpin harus dapat bersinergis dengan setiap orang atasan, staf, teman sekerja.
- v. Latihan mengembangkan diri sendiri. Seorang pemimpin harus dapat memperbaharui diri sendiri untuk mencapai keberhasilan yang tinggi. Jadi dia tidak hanya berorientasi pada proses. Proses dalam mengembangkan diri terdiri dari beberapa komponen yang berhubungan dengan: (1) pemahaman materi; (2) memperluas materi melalui belajar dan pengalaman; (3) mengajar materi kepada orang lain; (4) mengaplikasikan prinsip-prinsip; (5) memonitoring hasil; (6) merefleksikan kepada hasil; (7) menambahkan pengetahuan baru yang diperlukan materi; (8) pemahaman baru; dan (9) kembali menjadi diri sendiri lagi. Dalam implementasinya, untuk menjadi pimpinan yang memiliki prinsip tidaklah mudah, karena dihadapkan pada banyak kendala dalam bentuk kebiasaan

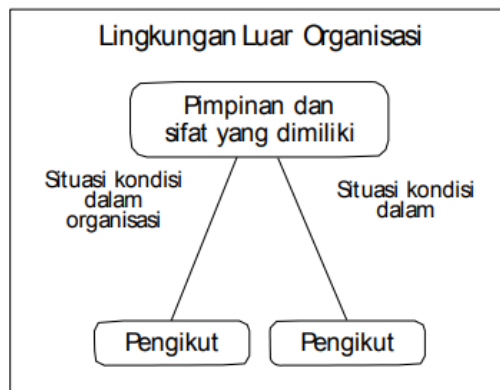


buruk, misalnya: (1) kemauan dan keinginan sepihak; (2) kebanggaan dan penolakan; dan (3) ambisi pribadi.

Untuk mengatasi hal tersebut, memerlukan latihan dan pengalaman yang terus-menerus. Latihan dan pengalaman penting untuk mendapatkan pandangan dan pengetahuan yang baru yang dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan. Ukuran seorang pimpinan yang memegang prinsip yang teguh mengindikasikan seorang pimpinan yang sukses. Pimpinan yang sukses dengan sungguh menginspirasi bawahannya dengan visi yang jelas dan membantu mereka mengatasi masalah mereka demi perubahan tujuan.

Pemimpin yang sukses adalah yang dapat menyesuaikan atau beradaptasi dengan perilaku bawahannya melalui pola sistem dan visi baru. Tetapi perubahan perilaku bawahan dan sistem organisasi, struktur, dan tujuan yang hebat setara dengan kemampuan dan usaha yang dikeluarkan. Anda dapat melihat kombinasi dari kepemimpinan dan kemampuan mengelola untuk mensukseskan implementasi usaha dari tim dan organisasi.

Terbentuknya suatu kepemimpinan tidak terlepas dari unsur-unsur berikut yang diuraikan melalui gambar di bawah ini:



Gambar 3: Unsur-unsur Kepemimpinan
Sumber: Wahjosumdjo (1997)

Berdasarkan uraian dari konsepsi kepemimpinan, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan terdiri atas unsur-unsur sebagai berikut:

- a. Adanya Kepemimpinan. Pemimpin itu sendiri adalah unsur utama kepemimpinan yang akan menjadi pendorong dan atau mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang lain, sehingga tercipta hubungan kerja



- yang serasi dan menguntungkan untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu untuk mencapai tujuan tertentu.
- b. Adanya Pengikut. Unsur kedua kepemimpinan adalah adanya pengikut, yakni seorang atau sekelompok orang yang mendapat dorongan atau pengaruh sehingga bersedia dan dapat melakukan berbagai aktivitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
 - c. Adanya Sifat dan Ataupun Perilaku Tertentu. Unsur selanjutnya kepemimpinan adalah adanya sifat ataupun perilaku tertentu yang dimiliki oleh seorang pimpinan yang dapat dimanfaatkan untuk mendorong dan ataupun mempengaruhi seorang atau sekelompok orang.
 - d. Adanya Situasi dan Kondisi Tertentu. Unsur terakhir adalah adanya situasi dan kondisi tertentu yang memungkinkan terlaksananya kepemimpinan. Situasi dan kondisi yang dimaksud dibedakan atas dua macam. Pertama situasi dan kondisi internal organisasi, kedua situasi dan kondisi eksternal organisasi yakni lingkungan secara keseluruhan.

C. Sistem Pemikiran Kepemimpinan Alternatif

Terdapat beberapa konsep pemikiran kepemimpinan yang dijadikan sebagai pemikiran alternatif dalam pelaksanaan kepemimpinan organisasi diantaranya *Servant leadership* (kepemimpinan yang melayani). Larry Spears (2010), salah satu pengikut Greenleaf telah merumuskan definisi tentang *servant leadership* sebagai berikut: *"A new kind of leadership model...a model which puts serving others as the number one priority. Servant-leadership emphasizes increased service to others; a holistic approach to work; promotion a sense of community; and the sharing power in decision making."* (Model kepemimpinan jenis baru... model yang menempatkan melayani orang lain sebagai prioritas nomor satu. *Servant-leadership* menekankan peningkatan pelayanan kepada orang lain; pendekatan holistik untuk bekerja; mempromosikan rasa kebersamaan; dan berbagi kekuatan dalam pengambilan keputusan).

Menurut Sendjaya dan Sarros (2008:57), *Servant Leadership* adalah pemimpin yang mengutamakan kebutuhan orang lain, aspirasi, dan kepentingan orang lain atas mereka sendiri. Servant leader memiliki komitmen untuk melayani orang lain. Sedangkan Trompenaars dan Voerman (2010:3), *Servant Leadership* adalah gaya manajemen dalam hal memimpin dan melayani berada dalam satu harmoni, dan terdapat interaksi dengan lingkungan. Seorang servant leader adalah seseorang yang memiliki keinginan kuat untuk melayani dan memimpin, dan yang terpenting adalah



mampu menggabungkan keduanya sebagai hal saling memperkuat secara positif.

Disisi lain, Poli (2011), *Servant Leadership* adalah proses hubungan timbal balik antara pemimpin dan yang dipimpin dimana di dalam prosesnya pemimpin pertama-tama tampil sebagai pihak yang melayani kebutuhan mereka yang dipimpin yang akhirnya menyebabkan ia diakui dan diterima sebagai pemimpin. Dilain pihak Vondey (2010), *Servant Leadership* merupakan seorang pemimpin yang sangat peduli atas pertumbuhan dan dinamika kehidupan pengikut, dirinya serta komunitasnya, karena itu ia mendahulukan hal-hal tersebut daripada pencapaian ambisi pribadi (*personal ambitious*) dan kesukaannya semata

Berdasarkan pendapat di atas maka *Servant leadership* atau kepemimpinan melayani adalah suatu kepemimpinan yang berawal dari perasaan tulus yang timbul dari dalam hati untuk melayani, menempatkan kebutuhan pengikut sebagai prioritas, menyelesaikan sesuatu bersama orang lain dan membantu orang lain dalam mencapai suatu tujuan bersama.

Spears kemudian menjabarkan satu persatu tentang apa itu "*service to others, holistic approach to work, promoting a sense of community, dan sharing of power in decision making.*" *Service to others*, maksudnya pemimpin yang melayani itu dimulai ketika mengasumsikan posisinya sebagai pelayan dalam interaksinya dengan "pengikut".

Kemudian, *holistic approach to work*, maksudnya pemimpin yang melayani itu berpegang pada prinsip, "Pekerjaan ada untuk orang, sama dengan orang hadir untuk pekerjaan". *Promoting a sense of community*, maksudnya kepemimpinan yang melayani mempertanyakan kemampuan institusi yang menyediakan pelayanan bagi masyarakat, karena hanya dengan memantapkan *sense of community* di kalangan pengikut maka sebuah organisasi dapat sukses sesuai dengan tujuannya.

Sharing of power in decision making, maksudnya kepemimpinan yang efektif dilakukan melalui pengembangan kepemimpinan yang melayani pada orang lain. Melakukan pemberdayaan dan menyokong talenta pengikut. Intinya membagi kekuasaan kepada pengikut. Struktur organisasi dalam *kepemimpinan yang melayani* kadang-kadang dibuat seperti "piramid terbalik", di mana karyawan, klien, dan stakeholder lainnya berada di atas, sementara pemimpinnya berada di bawah.

Spears (2010) sangat berjasa dalam pengembangan model kepemimpinan yang melayani. Dia tidak hanya merumuskan definisi yang lebih aplikabel, tetapi juga mengidentifikasi 10 karakteristik dari *kepemimpinan yang melayani* agar lebih mudah dipahami bagi dunia



praktisi. Sepuluh karakter *kepemimpinan yang melayani* itu adalah seperti berikut ini.

1. *Listening*, yaitu bahwa pemimpin yang melayani berkomunikasi dengan mendengarkan terlebih dahulu. Lewat mendengarkan, pemimpin yang melayani mengakui sudut pandang pengikut.
2. *Empathy*, yaitu bahwa seorang pemimpin yang melayani berupaya untuk memahami dan berempati kepada orang lain atau melihat dunia dari sudut pandang orang lain. Sikap empati ini juga dapat membuat pengikut merasa menjadi pribadi yang “unik”.
3. *Healing*, yaitu bahwa salah satu kekuatan luar biasa dari *kepemimpinan yang melayani* adalah secara potensial dapat melakukan penyembuhan diri dan hubungannya dengan orang lain. *Kepemimpinan yang melayani* mendukung pengikut dengan membantu mereka mengatasi masalah pribadi. Proses penyembuhan ini berjalan dua arah, pertama membantu pengikut menjadi sehat, kedua pemimpin yang melayani itu sendiri menjadi lebih baik.
4. *Awareness*, yaitu bahwa baik kesadaran umum, lebih khusus kesadaran diri, merupakan kekuatan pemimpin yang melayani. Kesadaran menolong seseorang dalam memahami masalah yang berkaitan dengan etika, kekuasaan dan nilai.
5. *Persuasion*, yaitu bahwa persuasi adalah bentuk komunikasi yang ulet dan meyakinkan orang lain untuk berubah. Sebagai lawan dari paksaan, yang memanfaatkan otoritas posisi untuk dapat memaksakan kepatuhan (pengikut). Persuasi menciptakan perubahan dengan menggunakan argumen secara lembut.
6. *Conceptualization*, yaitu bahwa konseptualisasi merujuk pada kemampuan individu untuk menjadi orang yang berpandangan jauh ke depan bagi suatu organisasi, dan memberi pemahaman yang jelas akan tujuan dan arah organisasi.
7. *Foresight*, yaitu bahwa karakter ini berkaitan dengan kemampuan pemimpin yang melayani melihat masa depan. Ini adalah kemampuan untuk menduga hal apa yang akan terjadi berdasarkan pada apa yang terjadi di masa sekarang dan apa yang terjadi di masa lampau.
8. *Stewardship*, yaitu bahwa karakter ini merupakan kewajiban (tanggungjawab) *kepemimpinan yang melayani* untuk mengelola secara hati-hati baik orang maupun organisasi yang mereka pimpin.



9. *Commitment to the growth of people*, maksudnya bahwa Kepemimpinan yang melayani mempunyai komitmen untuk membantu setiap orang di dalam organisasi agar bisa tumbuh, baik secara pribadi maupun profesional.
10. *Building community*, yaitu bahwa pemimpin yang melayani memperkuat perkembangan sebuah komunitas. Pembentukan komunitas ini dimaksudkan untuk menyediakan tempat dimana orang bisa merasa aman dan terhubung dengan orang lain, tetapi tetap dimungkinkan untuk mengekspresikan individualitasnya.

Upaya untuk mengidentifikasi dan merumuskan karakter kepemimpinan yang melayani agar mudah dipahami oleh dunia praktisi, tidak hanya dilakukan Spears (2010), peneliti lain juga melakukan hal yang sama, seperti yang dilaporkan Northouse (2013), antara lain: Farling et al. (1999) mengidentifikasi 5 karakter kepemimpinan yang melayani yaitu: *vision, influence, credibility, trust dan service*. Kemudian, Page & Wong (2000) mengidentifikasi 11 karakter kepemimpinan yang melayani, yaitu: *integrity, humility, servanthood, caring for others, developing others, empowering others, visioning, goal-setting, leading, team-building, shared decision making*). Russel & Stone (2002) mengidentifikasi 9 karakter kepemimpinan yang melayani yaitu: *vision, honesty, integrity, trust, service, modeling, pioneering, appreciation of others, empowerment*. Patterson (2002) mengidentifikasi 7 karakter kepemimpinan yang melayani yaitu: *agapao love, humility, altruism, vision, trust, empowerment, service*.

Barbuto & Weeler (2006) mengidentifikasi 5 karakter kepemimpinan yang melayani yaitu: *altruistic calling, emotional healing, persuasive mapping, wisdom, organizational stewardship*). Sendjaya et al. (2008) mengidentifikasi 6 karakter kepemimpinan yang melayani, yaitu: *voluntary subordination, authentic self, covenantal relationship, responsible morality, transcendental spirituality, transforming influence*. Liden et al. (2008) mengidentifikasi 7 karakter kepemimpinan yang melayani yaitu: *emotional healing, creating value for the community, conceptual skills, empowering, helping subordinates grow and succeed, putting subordinates first, behaving ethically*.



Menurut Dennis (2004), *Servant Leadership* dapat diukur melalui *Servant Leadership Assement Instrument* (SLAI). Berdasarkan hal tersebut indikator *Servant Leadership* adalah sebagai berikut:

1. Kasih Sayang (*Love*). Kepemimpinan yang mengasihi dengan cinta atau kasih sayang. Cinta yang dimaksud adalah melakukan hal yang benar pada waktu yang tepat untuk alasan dan keputusan yang terbaik.
2. Pemberdayaan (*Empowerment*). Penekanan pada kerja sama yaitu mempercayakan kekuasaan pada orang lain, dan mendengarkan saran dari followers.
3. Visi (*Vision*). Arah organisasi dimasa mendatang yang akan dibawa oleh seorang pemimpin. Visi akan menginspirasi tindakan dan membantu membentuk masa depan.
4. Kerendahan Hati (*Humility*). Menjaga kerendahan hati dengan menunjukkan rasa hormat terhadap karyawan dan mengakui kontribusi karyawan terhadap tim.
5. Kepercayaan (*Trust*). *Servant-leader* adalah orang-orang pilihan yang dipilih berdasarkan suatu kelebihan yang menyebabkan pemimpin tersebut mendapatkan kepercayaan. Berdasarkan paparan di atas, *Servant Leadership* memiliki ciri-

ciri sebagai berikut:

1. Mendengarkan. *Servant Leadership* berusaha mengenali dan memahami dengan jelas kehendak kelompok. Mereka berusaha mendengarkan secara tanggap apa yang dikatakan (dan tidak dikatakan). Mendengarkan dan memahami apa yang dikomunikasikan oleh tubuh, jiwa, dan pikiran.
2. Menerima orang lain dan Empati. *Servant Leadership* berusaha keras memahami dan memberikan empati kepada orang lain. Orang perlu diterima dan diakui sebagai suatu individu yang istimewa dan unik. Setiap individu tidak ingin kehadirannya dalam suatu organisasi/perusahaan ditolak oleh orang lain yang berada di sekitar dirinya. Pemimpin pelayan yang paling sukses adalah mereka yang mampu menjadi seorang pendengar yang penuh dengan empati.
3. Kemampuan meramalkan. Kemampuan untuk memperhitungkan kondisi yang sudah terjadi atau meramalkan kemungkinan hasil



suatu situasi sulit didefinisikan, tetapi mudah dikenali. Kemampuan meramalkan adalah ciri khas yang memungkinkan pemimpin pelayan bisa memahami pelajaran dari masa lalu, realita masa sekarang dan kemungkinan konsekuensi sebuah keputusan untuk masa depan. Hal ini menanamkan inti permasalahan sampai jauh ke dalam pikiran intuitif.

4. Membangun kekuatan Persuasif. Ciri khas kepemimpinan pelayan lainnya adalah mengandalkan kemampuan meyakinkan orang lain, bukannya wewenang karena kedudukan dalam membuat keputusan di dalam organisasi. Pemimpin pelayan berusaha meyakinkan orang lain, bukannya memaksakan kepatuhan.
5. Konseptualisasi. Pemimpin pelayan berusaha memelihara kemampuan mereka untuk memiliki impian besar. Kemampuan untuk melihat kepada suatu masalah (atau sebuah organisasi) dari perspektif konseptualisasi berarti bahwa orang harus berpikir melampaui realita dari hari ke hari. Pemimpin pelayan harus mengusahakan keseimbangan yang rumit antara konseptualisasi dan fokus sehari-hari.
6. Kemampuan Menyembuhkan. Belajar menyembuhkan merupakan daya yang kuat untuk perubahan dan integrasi. Salah satu kekuatan besar kepemimpinan pelayan adalah kemampuan untuk menyembuhkan diri sendiri dan orang lain.
7. Kemampuan Melayani. Kemampuan melayani (*stewardship*) adalah memegang sesuatu dengan kepercayaan orang lain. Kepemimpinan pelayan memiliki komitmen untuk melayani kebutuhan orang lain. Hal ini tentunya menekankan adanya keterbukaan dan kejujuran, bukan pengendalian atau pengawasan.
8. Memiliki Komitmen pada Pertumbuhan Manusia. Pemimpin pelayan sangat berkomitmen terhadap pertumbuhan pribadi, profesional dan spiritual setiap individu di dalam organisasi. Dalam praktiknya dengan cara melakukan pengembangan pribadi dan profesional, menaruh perhatian pribadi pada gagasan dan saran karyawan atau anggota, memberikan dorongan kepada keterlibatan pekerja dalam pengambilan keputusan, toleran terhadap kesalahan dan sebagainya.



9. Membangun komunitas/masyarakat di tempat kerja. Membangun komunitas ini mencakup membangun komunitas yang baik antar karyawan, antar pimpinan dan bawahan dan membangun komunitas masyarakat dan pelanggan. Lingkungan kerja yang kondusif secara internal dan eksternal diharapkan akan meningkatkan performa organisasi secara maksimal. Kemampuan pemimpin pelayan dalam menciptakan suasana rasa saling percaya akan membentuk kerja sama yang cerdas dalam suatu tim kerja.

D. Karakteristik Kepemimpinan Masa Depan

Menghadapi era *society* 5.0 sangat diperlukan kepemimpinan organisasi yang efektif. Terdapat beberapa karakteristik kepemimpinan yang harus dimiliki oleh organisasi dalam menghadapi era 5.0 diantaranya yaitu:

1. Kepemimpinan visioner, maksudnya adalah konsep kepemimpinan yang dapat membangun kembali dan memproyeksikan rencana strategis jangka panjang ke depan sesuai dengan cita-cita organisasi. Dengan kata lain, kepemimpinan visioner diperlukan di era *society* 5.0 karena kepemimpinan visioner hadir sebagai solusi dalam menjawab dan merubah keadaan serta mampu mengembalikan harkat dan martabat organisasi yang dipimpinnya.
2. Mampu membawa perubahan sosial. Dalam menghadapi era *society* 5.0, sudah pasti suatu organisasi harus siap dalam melakukan perubahan sosial yang berguna untuk kemajuan organisasi tersebut, serta membawa peningkatan bagi organisasi dengan baik.
3. Kepemimpinan berbasis kompetensi, yakni kepemimpinan yang didasarkan pada kualitas mental dan intelektual serta nilai akademik yang tangguh dan unggul sesuai dengan kemampuan yang dimiliki atau dengan kata lain *the right man on the right place* (orang yang berkualitas secara akademik dan *leadership* ditempatkan secara tepat dan proporsional). Hal ini sesuai dengan realita yang ada pada era *society* 5.0, dimana dibutuhkan seorang *leader* yang peka atau melek akan kemajuannya zamannya sehingga negara tersebut mampu



bersaing dengan negara lain dalam menghadapi era *society* 5.0.

Daftar Bacaan

- Barbuto, J.E. dan Wheeler DW. (2006). *Scale development and construct clarification of servant leadership*. Group & Organization Management.
- Covey. Stephen R. (1997). *Kepemimpinan Yang Berprinsip*. Jakarta: Binarupa Aksara
- Dennis, R. (2004). *Development of the Servant Leadership Assesment Instrumen*. Leadership & Organization Development Journal.
- Ibn Kasir al-Dimasyqi, Imaad al-Din Abu al-Fida' Isma'il. (2000). *Tafsir alQur'an al-Azim*, Jil. XI. Kairo: Muassasah Qurtubah.
- Liden, R. C., et.al. (2008). Servant leadership: Development of a multidimensional measure and multi-level assessment, *The Leadership Quarterly*, 19(2), 161– 177. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2008.01.006>
- Manning, G.K., & Curtis, K. (2003). *The art of leadership*. New York: McGraw-Hill.
- Northouse, Peter G. (2013). *Kepemimpinan: Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Indeks Permata Puri Media.
- Poli, W.I.M. 2011. *Kepemimpinan Stratejik; Pelajaran dari Yunani Kuno hingga Bangladesh*. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Sendjaya, S. dan Sarros, J. C. (2008). *Servant leadership: Its Origin, Development and Application in Organizations*. Journal Of Leadership and Organization Studies.
- Sergiovanni, T. (2006). *The principalship; A reflective practice perspective*. Boston: Pearson.
- Spears, Larry. (2010). *Character and Servant Leadership: Ten Characteristics of Effective, Caring Leaders*. The Journal of Virtues & Leadership.
- Trompenaars, Fons dan Voerman, Ed. (2009). *Servant Leadership Across Cultures: Harnessing the strength of the world's most powerful leadership philosophy*. New York: Infinite Ideas Limited.
- Vondey, M. (2010). *The Relationships among Servant Leadership, Organizational Citizenship Behavior, Person-Organization Fit, and Organizational Identification*. International Journal of Leadership Studies.
- Wahjosumidjo. (1997). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.





Bab II

Konsep Dasar Kepemimpinan

A. Pengertian Kepemimpinan

Secara etimologi kata kepemimpinan berasal dari kata pemimpin yang berarti perihal pemimpin atau cara memimpin. Secara harfiah, kepemimpinan adalah berasal dari kata dasar pimpin yang memiliki arti mengarahkan, membina, mengatur, menuntun, menunjukkan, atau memengaruhi. Kepemimpinan dalam bahasa Inggris, *leadership* (*kepemimpinan*) berasal dari kata *lead* (memimpin). *Lead* berasal dari bahasa Anglo Saxon yang artinya jalur perjalanan kapal yang mengarahkan awak kapal. Maksudnya adalah, pemimpin ibarat nakhoda kapal yang harus mampu mengarahkan kapal sebagai organisasi dan awak kapal sebagai *pengikut* (*bawahan*) untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan.

Oxford Advanced Dictionary of English (1990: 481) menyebutkan *leadership* yang berarti *being a leader power of leading; the qualities of leader* (kekuatan atau kualitas seseorang dalam memimpin dan mengarahkan apa yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan). Oleh sebab itu, pemimpin organisasi tidak ada tanpa pengikutnya, imam tidak ada tanpa makmum. Pemimpin dan pengikut harus memahami posisinya masing-masing. Sebagai pemimpin, ia harus memperhatikan pengikutnya dengan cara jadilah pemimpin yang pandai merasakan bukan merasa pandai. Jadilah pemimpin yang pandai menyejahterakan, bukan menyengsarakan pengikutnya. Jadilah pemimpin yang melindungi, bukan menzalimi. Sebagai pengikut, wajib setia dan patuh selama dipimpinnya taat pada peraturan yang berlaku.



Kepemimpinan dalam bahasa Arab sering diterjemahkan dengan *al-ri'âyah*, *al-imârah*, *al-qiyâdah*, atau *al-za'âmah*. Akan tetapi, untuk menyebut kepemimpinan pendidikan, para ahli menggunakan istilah *qiyâdah tarbawiyah*. Kata *al-ri'âyah* atau *râ'in* diambil dari hadits Nabi: *kullukum râ'in wa kullukum masûlun 'an ra'iiyyatihi* (setiap orang di antara kamu adalah pemimpin (yang bertugas memelihara) dan bertanggung jawab atas kepemimpinannya).

M. Quraish Shihab (2006: 386) menyatakan bahwa kata lain yang dihubungkan dengan kepemimpinan adalah khalifah yang pada mulanya berarti di belakang, sering kali diartikan sebagai pengganti karena yang menggantikan selalu berada atau datang dari belakang atau sesudah yang menggantikan. Jadi, kedudukan pemimpin seharusnya berada di belakang untuk mengawasi dan mendukung serta membimbing dengan tujuan untuk mengantarkan bawahannya ke arah tujuan yang telah ditetapkan bersama. Istilah lain yang digunakan untuk "pemimpin" adalah kata *amîr* yang dapat berarti subjek atau objek. Sebagai subjek, berarti seorang *amîr* dalam kedudukannya merupakan pemilik wewenang memerintah, sedangkan kedudukan sebagai objek berarti pemimpin berperan sebagai seorang yang diperintah oleh orang-orang yang dipimpinnya. Hal ini mengisyaratkan bahwa seorang pemimpin tidak boleh bertindak sewenang-wenang, akan tetapi harus memperhatikan perintah (dalam arti aspirasi) bawahannya.

Kata *leader* pertama kali digunakan Cowley (1920) dalam Manning dan Curtis (2003), bahwa pemimpin adalah orang yang berhasil mengumpulkan orang lain untuk mengikutinya. Bush (2008) menyatakan bahwa pemimpin adalah orang yang menentukan tujuan, memotivasi, dan menindak pengikutnya. Kouzes & Posner (2010) menyatakan pemimpin adalah pelopor, yaitu orang yang bersedia mengerjakan yang belum diketahuinya, ia berani mengambil risiko, melakukan inovasi dan percobaan untuk menemukan cara terbaik mengerjakan beberapa tugas.

Kepemimpinan adalah salah satu proses mempengaruhi sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama (Northouse, 2013;



Yukl, 2011). Hal ini senada dengan pendapat Stephen P. Robbins (1983: 112) bahwa *leadership is a process and the ability to influence a group toward the achievement of a vision, set and attends to a common goal within its group context*. (Kepemimpinan adalah suatu proses dan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian suatu visi, menetapkan dan memperhatikan tujuan bersama dalam konteks kelompoknya).

Disisi lain, G.R. Terry (1997) menjelaskan bawa *Leadeship is the relationship in which one person, or the leade, influence others to work together willingly on relatied taks to attain that which the leader desires*. (Kepemimpinan adalah hubungan di mana satu orang, atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama dengan rela pada tugas-tugas terkait untuk mencapai apa yang diinginkan pemimpin).

Sedangkan Daft (2008:4) menjelaskan *Leadership is an influence relationship among leaders and followers who intend real changes and outcomes that reflect their shared purposes*. (Kepemimpinan adalah hubungan yang mempengaruhi antara para pemimpin dan pengikut yang menginginkan perubahan dan hasil nyata yang mencerminkan tujuan bersama mereka).

Pemimpin adalah orang yang memimpin. Sinonim pemimpin adalah ketua (dipilih untuk memimpin) dan kepala (ditunjuk untuk memimpin), *chief, chief executive officer (CEO), captain, bos, manager, director*. Istilah *leader* dengan *manager* sampai sekarang masih terus diperdebatkan dan belum selesai. Tugas utama pemimpin adalah menginspirasi pengikutnya agar patuh dan setia kepada dirinya sebagai pemimpin. Hal ini dilakukan dengan menggunakan *teknik kepemimpinan* atau cara memimpin (epistemologi), yaitu:

1. memfokuskan diri pada visi, misi, tujuan, sasaran (VMTS) organisasi;
2. membantu pengikut memahami dan cara mencapai VMTS melalui penjelasan dalam sosialisasi, rapat, dan berbagai kesempatan;
3. melakukan komunikasi efektif;
4. memberdayakan pengikut sesuai keahliannya; dan



5. melatih serta membimbing pengikut agar tidak ketinggalan ipteks (Goetsch & Davis, 2015).

Manning & Curtis (2003) menjelaskan tentang Schwab yang merupakan seorang pemimpin legendaris perusahaan terkenal dan sukses di *Carnegie Steel Company* seratus tahun yang lalu, Schwab mengungkapkan *ten commandements of success*. Kesepuluh perintah suksesnya, yaitu:

1. Kerja ikhlas, jelas, lugas, keras, cerdas, tangkas, lekas, tuntas, dan puas (**9as**), bukan bekerja 3as (malas, culas, dan tewas) karena tidak patuh keselamatan dan kecelakaan kerja (3K);
2. Belajar keras;
3. Berinisiatif;
4. Mencintai pekerjaan;
5. Jelas dalam berkomunikasi;
6. Bersemangat untuk sukses;
7. Kepribadian menjaga nama baik lembaga;
8. Saling membantu;
9. Demokratis; dan
10. Melakukan yang terbaik

Seseorang pemimpin dipilih karena ia memiliki kelebihan tertentu di kelompoknya, antara lain lebih dapat dipercaya (jujur), lebih pandai bergaul, lebih amanah, lebih percaya diri, lebih berwibawa, lebih cerdas, lebih stabil emosinya, lebih kaya, lebih sehat, lebih kuat, dan sebagainya (lihat Pendekatan *Traits*). Seseorang diangkat sebagai pemimpin oleh kelompoknya menurut pendekatan *traits* karena memiliki sifat yang mendukung kepemimpinannya, misalnya sifat jujur (*sidiq*) nomor satu, mengajak kebaikan (*tabliq*), amanah, dan cerdas (*fathonah*) atau dalam bahasa Arab disingkat STAF.

Penelitian Kouzes & Posner (1987-2007) selama 20 tahun dengan responden 200.000 *leader* di berbagai organisasi, kemudian menjadi buku *best seller*, dicetak 500.000 eksemplar, selanjutnya diterjemahkan dalam 20 bahasa, menemukan ranking sifat pemimpin yang diharapkan pengikut, yaitu: (1) jujur, (2) pandangan jauh ke depan, (3) memberi inspirasi, (4) cakap, (5) adil, (6) mau memberikan



dukungan, (7) berpikiran luas, (8) cerdas, (9) lugas, (10) dapat diandalkan, (11) berani, (12) mau bekerja sama, (13) punya imajinasi, (14) peduli, (15) bertekad kuat, (16) dewasa, (17) ambisius, (18) setia, (19) mampu mengendalikan diri, dan (20) mandiri (Kouzes & Posner, 2010).

Kouzes dan Posner (2010) menemukan bahwa jujur adalah ranking satu karena dengan kejujuran menghasilkan kepercayaan dan kepercayaan menghasilkan kepemimpinan. Jadi, pemimpin dipercaya karena kejujurannya. Kepemimpinan adalah hubungan berdasarkan kepercayaan (Kouzes & Posner, 2010). Seseorang dipilih menjadi pemimpin karena kepercayaan yang diberikan pengikutnya. Orang sulit mempercayai kata atau janji dari pemimpin yang tidak dapat dipercaya karena sekali saja orang tidak percaya, seumur hidup tidak akan percaya.

Sedangkan cara membangun kepercayaan dilakukan dengan: (1) kejujuran, (2) keterbukaan, (3) kesetiaan, (4) konsisten, (5) kompeten, (6) integritas, (7) empati, (8) simpati, (9) tanggung jawab, (10) menjadi pendengar yang baik, dan (11) pandai memelihara kepercayaan (Robbins, 2001 & Manning & Curtis, 2003).

Pemimpin bersifat formal dan nonformal. Pemimpin formal ialah pemimpin yang diangkat dengan surat keputusan (SK), mendapat gaji dan fasilitas, memiliki kekuasaan, kewajiban, kewewenangan, tugas, dan tanggung jawab. Sebaliknya, pemimpin tanpa SK disebut pemimpin nonformal. Kepemimpin formal disebut juga *assigned leadership*. Sebaliknya, kepemimpinan nonformal disebut *emergent leadership*.

Pemimpin nonformal muncul untuk mengatasi keadaan darurat, contohnya, ketika terjadi kebakaran, tiba-tiba muncul seorang pemimpin yang memberi komando dan mengatur orang lain untuk memadamkan api. Ada kalanya, pemimpin nonformal lebih berkuasa dan menjadi “dalang” pemimpin formal sehingga semua keputusan strategis dan sangat penting, pemimpin formal harus meminta restu terlebih dahulu kepada pemimpin nonformal. Pemimpin formal yang keputusannya ditentukan oleh pemimpin nonformalnya disebut juga sebagai pemimpin simbolik atau



pemimpin” boneka”. Seseorang berambisi menjadi pemimpin karena ingin dihargai (Maslow), ingin bertanggung jawab dan kemajuan (Herzberg), ingin pertumbuhan (Alderfer), atau ingin berkuasa (McClelland) (Griffin & Moorhead, 1996).

Defenisi kepemimpinan dalam perjalannannya mengalami evolusi sebagai berikut:

1. Pada tahun 1920. Kepemimpinan adalah mempengaruhi pengikut agar taat, hormat, setia, dan mudah bekerja sama.
2. Pada tahun 1929. Lebih menekankan pada kontrol dan sentralisasi kekuasaan.
3. Pada tahun 1930-an. Memandang kepemimpinan sebagai mempengaruhi daripada mendominasi.
4. Pada tahun 1940-an. Mendefinisikan kepemimpinan sebagai perilaku individu melibatkan secara langsung kegiatan kelompok. Pada saat yang bersamaan, kepemimpinan adalah mengimbuu atau mengajak pengikutnya. Definisi ini membedakan kepemimpinan dengan supir atau memaksakan arah (Copeland, 1942).
5. Pada tahun 1950-an. Kepemimpinan adalah pemimpin yang bertindak di dalam kelompok. Kepemimpinan adalah hubungan dalam mengembangkan tujuan bersama berdasarkan perilaku pemimpin. Kepemimpinan adalah keefektifan kemampuan mempengaruhi seluruh pengikut untuk mencapai tujuan bersama.
6. Pada tahun 1960-an. Kepemimpinan adalah perilaku mempengaruhi pengikut untuk mencapai tujuan bersama.
7. Pada tahun 1970-an. Definisi kepemimpinan Burns (1991) adalah konsep terpenting kepemimpinan, yaitu timbal balik proses menggerakkan orang dengan motif, nilai, ekonomi, politik, dan sumber daya lain dalam konteks kompetisi dan konflik sehingga tujuan tercapai secara saling bergantung dan tumpang-tindih dilakukan pemimpin dan pengikut.
8. Pada tahun 1980-an. Kepemimpinan didefinisikan sebagai: (a) melakukan seperti yang pemimpin harapkan; (b) pengaruh; (c) *traits*; dan (d) transformasi.



9. Pada tahun 2000-kini. Perdebatan kepemimpinan dan manajemen berlangsung terus secara hingga kini. Kepemimpinan akan tetap dipahami sebagai perbedaan makna secara terus-menerus oleh orang yang berbeda.

Kepemimpinan merupakan objek dan subjek yang menarik dan tidak membosankan untuk dipelajari, dilatihkan, diteliti, ditulis, didiskusikan, diseminarkan, dan direfleksikan, baik oleh orang awam, akademisi, peneliti, maupun praktisi karena aspek dinamis yang terkandung di dalamnya. Posisi kepemimpinan dalam fungsi manajemen disebut *leading* atau *directing*.

Kata *leadership* pertama kali muncul tahun 1700-an. Pada tahun 1920-an, kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan mempengaruhi pengikut agar menjadi taat, hormat, setia, dan mudah bekerja sama (Gill, 2009). Pada tahun 2005, Amazon.com telah mendaftar 18.299 buku kepemimpinan. Google Scholar mendaftar 16.800 buku kepemimpinan dan 386.000 kutipan definisi kepemimpinan (Bass & Bass, 2011: 6). Pada tahun 1993 sudah terdapat 221 definisi kepemimpinan yang ditulis dalam 587 publikasi (Bush, 2011: 15).

Definisi yang paling lama dan menjadi dasar bagi definisi kepemimpinan berikutnya menurut Stogdill (1974) adalah kepemimpinan sebagai: (a) titik fokus proses kelompok, (b) kepribadian dan pengaruhnya, (c) seni agar bujukan dipenuhi, (d) latihan mempengaruhi, (e) tindakan, (f) bentuk membujuk, (g) kekuatan hubungan, (h) instrumen mencapai tujuan, (i) suatu pengaruh interaksi, (j) suatu perbedaan peran, dan (k) inisiasi struktur.

Definisi kepemimpinan menurut Stogdill tersebut merupakan definisi kepemimpinan yang paling komprehensif. Kepemimpinan adalah tindakan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan akhir yang diharapkan (Bush, 2008 & 2011). Pendapat Bush tersebut didukung oleh Sharma (2009) yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah: (a) tindakan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang diharapkan; (b) mempengaruhi masyarakat,



pengikut, institusi, dan siswa; (c) membimbing mewujudkan visi dan sebagainya; dan (d) membujuk pengikut untuk menyampaikan minatnya.

Pendapat Sharma tersebut mendapat dukungan Yukl (2015), bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui kebutuhan yang harus dipenuhi dan cara menindaknya, serta proses memfasilitasi individu dan kelompok berusaha mencapai tujuan bersama. *Manfaat keberadaan manusia bukan hanya dari yang diucapkannya tetapi yang lebih penting dari tindakan nyatanya.* Kouzes & Posner (2010) menyatakan tindakan jauh lebih penting daripada berkata-kata dan konsistensi antara kata-kata dengan tindakan meru pakan sara untuk menilai kejujuran pemimpin.

Trueman mantan Presiden Amerika Serikat menyatakan, *leadership is action not position*. Salah satu tugas pemimpin adalah menciptakan, menjelaskan, dan mencapai visi. Visi adalah mimpi indah yang ingin diwujudkan. Visi adalah cita-cita ideal yang ingin diwujudkan. Visi adalah ke mana organisasi hendak dibawa. Untuk mencapai visi perlu tindakan. Bennis (1989) menyatakan, *leadership is capacity to translate vision into reality*, kepemimpinan berbasis tindakan digambarkan sebagai berikut:

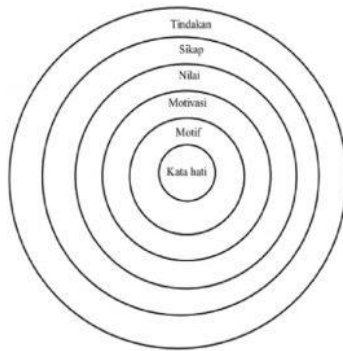


Gambar 4: Kepemimpinan berbasis tindakan

Tindakan adalah sesuatu yang dilakukan pemimpin secara nyata, dapat dilihat hasilnya atau bukti fisiknya atau dapat diukur atau dapat diamati bahkan diandalkan sebagai penilaian prestasi kerja atau hasil kerja atau hasil pelaksanaan tugas. Tindakan pemimpin



merupakan hasil paling tampak atau terluar dari diri pemimpin atau manusia seperti yang tampak pada gambar berikut.



Gambar 5: Tindakan sebagai bagian yang tampak dari kepemimpinan (Bush, Bell, & Middlewood, 2010: 41)

Yukl (2015) mendefinisikan kepemimpinan yang dianggap cukup mewakili definisi kepemimpinan selama seperempat abad adalah sebagai berikut.

1. Kepemimpinan adalah perilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama.
2. Kepemimpinan adalah pengaruh antarpribadi 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 yang 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.

Jika Yukl menyatakan kepemimpinan memfasilitasi individu dan tim, maka Northouse (2018: 5) menyatakan *leadership is a process whereby an individual influences a group of individuals to achieve a common goal*, 'kepemimpinan adalah proses yang dilakukan seorang untuk mempengaruhi kelompok dalam mencapai tujuan bersama'. Pendapat Yukl tersebut sejalan dengan pendapat Bass & Bass (2011), bahwa kepemimpinan adalah interaksi dua atau orang lebih dalam suatu kelompok terstruktur terhadap situasi persepsi dan harapan anggota. Hoy & Miskel (2013: 426) mendefinisikan kepemimpinan dalam arti luas adalah sebagai proses sosial yang mempengaruhi perilaku individual atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang menggunakan kemampuannya, sikapnya, nalurinya, dan ciri-ciri kepribadiannya untuk menciptakan suatu keadaan, sehingga orang lain yang dipimpinnya dapat saling bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpin merupakan bagian dari lambang identitas sebuah organisasi, tanpa adanya pemimpin tidak akan ada sebuah organisasi yang jelas, bahkan bisa dikatakan tidak akan ada organisasi, tentunya organisasi yang terbaik memiliki pemimpin yang terbaik dengan berdasarkan nilai-nilai moral, budaya, keteladanan yang sesuai dengan aturan, kesepakatan, kemampuan, gaya, pendekatan dan perilaku kepemimpinan.

B. Teori, Metode dan Teknik Pendekatan Kepemimpinan

Ada tiga paham pemimpin, yaitu (1) nativisme, (2) empirisme, dan (3) konvergensi. Penganut nativisme yakin bahwa seseorang dipilih sebagai pemimpin karena memiliki sifat sebagai pemimpin sejak lahir. *Nativ* berasal dari kata natal yang artinya 'lahir'. Motonya *leader are born not built*, disebut juga sebagai *natural leader*. Paham ini menghasilkan pendekatan *traits (sifat)*. Penganut paham ini



menolak adanya pelatihan dan sekolah kepemimpinan karena melatih atau menyekolahkan seseorang untuk menjadi pemimpin adalah perbuatan yang sia-sia dan pemborosan waktu, tenaga, dan biaya saja. Penganut paham ini menghasilkan pendekatan *traits*.

Penganut *emprisme* yakin bahwa seseorang menjadi pemimpin karena dilatih atau dididik. Motonya adalah *leader are built not born*. Penganut paham ini yakin bahwa kepemimpinan dapat dipelajari dan dilatih. Seseorang diberi pengalaman berlatih sebagai pemimpin atau diberi pengalaman memimpin, kelak dia akan menjadi pemimpin yang efektif. Penganut paham ini yakin bahwa pengalaman adalah guru yang terbaik. Plato seorang filosof Yunani Kuno terkenal menyatakan bahwa berilah dia seseorang dan dia dapat menjadikannya pemimpin yang efektif.

Penganut konvergensi yakin bahwa pemimpin dilahirkan dan dilatih. Motonya adalah *leader are born and built*. Pengikut paham ini menghasilkan teori kontingensi dalam mempelajari kepemimpinan. Berkenaan dengan pemimpin, Presiden Amerika, Rosevelt, menyatakan bahwa jika Anda ingin mengetahui watak asli seseorang, jadikan dia pemimpin atau berilah dia kekuasaan.

Ada beberapa teori yang dapat dipergunakan untuk memperdalam konsep kepemimpinan, diantaranya:

1. Great Man Theory

Great Man Theory atau dikenal sebagai teori orang hebat, membuat asumsi, bahwa sifat kepemimpinan dan bakat-bakat kepemimpinan, dibawa seseorang semenjak orang tersebut dilahirkan. *Great Man Theory* merupakan aliran kepemimpinan yang percaya bahwa pemimpin hebat dilahirkan, bukan dibuat. Asumsinya, akan ada orang-orang yang lahir ke dunia dengan memiliki karakteristik dan sifat tertentu, dan hal tersebut tidak ditemukan pada semua orang. Teori ini percaya bahwa para pemimpin terkemuka sepanjang sejarah dilahirkan untuk memimpin dan pantas melakukannya karena kemampuan dan bakat alami mereka.

Meski tidak dapat diidentifikasi dengan suatu kajian ilmiah mengenai karakteristik dan kombinasi manusia seperti apa yang



dapat dikatakan sebagai pemimpin hebat, tetapi banyak orang mengakui bahwa hanya satu orang diantara banyaknya individu, pasti memiliki ciri khas sebagai pemimpin yang hebat.

Teori ini diperkenalkan oleh para pendukung sejarawan Thomas Carlyle, dan populer selama abad ke-19. Mitologi di balik beberapa pemimpin dunia yang paling terkenal, seperti Abraham Lincoln, Julius Caesar, Mahatma Gandhi, dan Alexander Agung, turut berkontribusi pada gagasan bahwa pemimpin besar dilahirkan dan bukan dibuat. Literatur abad ini, termasuk Frederick Adam dalam buku *Woods The Influence of Monarchs: Steps in a New Science of History and Many Like It*, menganalisis pengaruh penguasa utama terutama di dunia Barat dan menyatakan bahwa Great Man Theory adalah salah satu teori yang berkembang pesat.

Orang-orang yang mendukung teori ini percaya bahwa orang-orang yang termasuk dalam Great Man ini sering berasal dari penguasa aristokrat. Ini karena orang-orang dari status sosial yang lebih tinggi memiliki lebih banyak kesempatan untuk berlatih dan mencapai peran kepemimpinan, sehingga muncul gagasan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan yang melekat.

Terdapat 2 asumsi dasar yang membangun teori ini, yakni: (1) Pemimpin hebat dilahirkan dengan memiliki sifat tertentu yang memungkinkan mereka untuk bangkit dan memimpin. Dan (2) Para pemimpin yang hebat dapat muncul ketika dunia dalam keadaan sangat membutuhkan.

2. Trait Theory

Trait Theory atau yang sering kita sebut sebagai teori sifat kepribadian ini meyakini bahwa orang yang dilahirkan atau dilatih dengan kepribadian tertentu, akan menjadikan mereka unggul dalam peran kepemimpinan. Hal ini dapat diartikan sebagai, kualitas kepribadian tertentu seperti keberanian, kecerdasan, pengetahuan, kecakapan, daya tanggap, imajinasi, fisik, kreativitas, rasa tanggung jawab, disiplin dan nilai-nilainya lainnya dapat membuat seseorang menjadi pemimpin yang baik.



Teori kepemimpinan ini fokus terhadap analisis karakteristik mental, fisik dan sosial guna mendapatkan lebih banyak pemahaman dan pengetahuan tentang karakteristik dan kombinasi karakteristik yang umum di antara para pemimpin.

Menurut Robbins dan Judge (2007: 359), teori kepemimpinan berdasarkan sifat adalah teori yang mempertimbangkan kualitas dan karakteristik pribadi yang membedakan pemimpin dan bukan pemimpin. Adapun menurut Gibson, et al., (2004: 300) adalah teori yang berusaha mengidentifikasi sifat tertentu (fisiologis, mental, dan kepribadian) yang berkaitan dengan keberhasilan pemimpin. Contoh dari sifat ini adalah berwibawa, berani mengambil resiko, jujur, adil, mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, memperhatikan kepentingan bawahan, mempunyai visi yang realistis dan sebagainya. Tentu saja kepemimpinan tidak cukup hanya berpatokan pada sifat pemimpin, karena pemimpin tidak berdiri sendiri di dalam suatu ruangan yang statis. Pemimpin berada di antara orang-orang yang dipimpin, dipengaruhi oleh lingkungan yang terus berubah. Di dalam mencapai tujuan kelompok atau organisasi diperlukan berbagai sumber-daya, termasuk sumber-daya manusia sebagai sumber-daya yang paling penting. Jadi teori sifat hanya menggambarkan salah satu unsur dari kepemimpinan, masih banyak unsur lain, di antaranya adalah perilaku pemimpin.

3. Contingency Theory

Teori kontingensi atau yang berasal dari kata *Contingency Theory* menganggap, bahwa tidak ada cara yang paling baik untuk memimpin dan menyatakan, bahwa setiap gaya kepemimpinan harus didasarkan pada situasi dan kondisi tertentu. Atas dasar teori kontingensi ini, seseorang mungkin dapat berhasil tampil dan memimpin dengan sangat efektif pada suatu kondisi, situasi dan tempat tertentu, namun kinerja kepemimpinannya berubah sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada, apabila pemimpin tersebut dipindahkan ke situasi dan kondisi lain atau ketika faktor di sekitarnya telah berubah pula. Teori kontingensi atau *Contingency Theory* juga sering disebut dengan teori kepemimpinan situasional.



Teori kontingensi kepemimpinan mengandaikan bahwa keefektifan seorang pemimpin bergantung pada apakah gaya kepemimpinan mereka cocok atau tidak dengan situasi tertentu. Menurut teori ini, seorang individu dapat menjadi pemimpin yang efektif dalam satu keadaan dan pemimpin yang tidak efektif dalam keadaan lain. Untuk memaksimalkan kemungkinan Anda menjadi pemimpin yang produktif, teori ini menyatakan bahwa Anda harus dapat memeriksa setiap situasi dan memutuskan apakah gaya kepemimpinan Anda akan efektif atau tidak. Dalam kebanyakan kasus, ini mengharuskan Anda untuk sadar diri, objektif, dan mudah beradaptasi.

Robins pada tahun 2001 Mendalilkan bahwa Teori Kontingensi atau *Contingency Theory* merupakan salah satu pendekatan kepemimpinan yang mendorong pemimpin memahami perilakunya sendiri. Teori ini mengatakan bahwa keefektifan sebuah kepemimpinan adalah fungsi dari berbagai aspek situasi kepemimpinan.

Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge (2007: 3630 menyatakan bahwa Teori *contingency theory* meliputi lima teori, yaitu: (1) Model Kemungkinan Fiedler; (2) Teori situasional (*Hersey and Blanchard's situasional theory*); (3) Pertukaran Pemimpin-Pengikut (*leader-member exchange*); (4) Model jalur-tujuan (*the path-goal model*); dan (5) Model partisipasi pemimpin (*leader-participation models*).

Model kepemimpinan situasional mengidentifikasi empat gaya kepemimpinan, yang masing-masing sesuai dengan tingkat kematangan yang berbeda. Gaya-gaya tersebut antara lain:

- a. Gaya delegasi. Gaya ini memungkinkan anggota tim lain untuk bertanggung jawab atas tugas tertentu atau memimpin subkelompok. Gaya ini paling cocok untuk tim dengan kematangan karyawan yang tinggi karena mengharuskan anggota tim untuk percaya diri dan cakap.
- b. Gaya berpartisipasi. Gaya ini berfokus pada berbagi ide dan keputusan. Pemimpin yang menggunakan gaya berpartisipasi mungkin menerapkannya pada anggota tim yang cukup



matang yang mampu tetapi kurang percaya diri dan membutuhkan pendampingan satu lawan satu.

- c. Gaya menjual. Istilah ini mengacu pada gaya yang melibatkan pemimpin yang berusaha menjual idenya kepada kelompok dengan memberikan instruksi tugas secara persuasif. Ini juga cocok untuk anggota tim yang moderat, tetapi tidak seperti gaya sebelumnya, paling baik digunakan dengan karyawan yang percaya diri tetapi tidak mau menyelesaikan tugas.
- d. Gaya bercerita. Gaya ini digunakan oleh para pemimpin yang sering memberikan arahan yang jelas dan mengawasi semua tugas dengan cermat. Gaya ini bersedia tetapi tidak dapat bertindak secara mandiri.

Teori ini membedakan lima jenis gaya kepemimpinan. Ini termasuk:

- a. Otokratis (A1). Pemimpin dengan gaya ini percaya bahwa informasi apa pun yang mereka miliki sudah cukup untuk membuat keputusan dan mereka tidak memerlukan masukan tambahan dari tim mereka.
- b. Otokratis (A2). Gaya ini tidak se-ekstrim A1. Tipe pemimpin ini berkonsultasi dengan timnya sebagai kelompok untuk mengumpulkan informasi dan kemudian membuat keputusan akhir sendiri.
- c. Konsultatif (C1). Pemimpin ini berkonsultasi dengan anggota tim mereka secara individual untuk mempertimbangkan pendapat unik setiap orang. Mereka akan menanggapi saran dengan serius tetapi akan membuat keputusan akhir sendiri.
- d. Konsultatif (C2). Jenis pemimpin ini berkonsultasi pada tingkat yang lebih luas. Mereka mungkin mengatur pertemuan seluruh tim untuk membahas suatu situasi secara panjang lebar. Mereka akan mengumpulkan saran tetapi pada akhirnya akan membuat keputusan sendiri.
- e. Kolaboratif (G2). Gaya ini berfokus pada pencapaian konsensus. Para pemimpin ini mengatur pertemuan untuk membahas situasi dan kemudian memfasilitasi diskusi dan



meminta masukan dari setiap anggota tim. Keputusan kemudian diambil bersama berdasarkan pemungutan suara.

4. Teori gaya dan perilaku (*Style and Behavior Theory*)

Teori kepemimpinan yang berdasar gaya dan perilaku disebut sebagai kebalikan dari *The Great Man Theory*. Teori berdasar gaya dan perilaku menyatakan, pemimpin hebat dibuat, bukan dilahirkan. Teori kepemimpinan ini fokus pada tindakan seorang pemimpin. Bukan pada kualitas mental atau sifat atau karakter bawaan dari orang tersebut.

Misalnya, kita perlu melihat bagaimana cara seorang pemimpin mengambil keputusan dengan tepat, bagaimana cara seorang pemimpin memotivasi pegawainya, bagaimana cara pemimpin tersebut memberikan perintah atau instruksi, berkomunikasi dengan sesama pemimpin maupun dengan seluruh anggota timnya.

Teori ini juga menyebutkan, seseorang dapat belajar dan berlatih untuk menjadi pemimpin melalui ajaran, pengalaman, dan pengamatan yang baik. Teori ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif merupakan hasil dari tiga keterampilan utama yang dimiliki oleh individu yaitu keterampilan yang berupa keterampilan teknis, manusiawi, dan konseptual.

Komunikasi yang baik juga menjadi kunci untuk mereka yang ingin menggunakan gaya kepemimpinan ini. Dengan begitu, pemimpin bisa memberikan instruksi yang tepat bagi bawahan atau pengikutnya dengan lebih rinci dan demi keuntungan bersama. Komunikasi bisa dilakukan dengan berbagai cara, umumnya dengan diskusi dan rapat evaluasi yang dilakukan secara rutin. Bisa juga dengan komunikasi gaya berstruktur dimana setiap pemimpin bagian bisa saling melaporkan.

5. Behavioral Theories

Behavioral theories merupakan reaksi atas *Trait Theory*, Teori perilaku atau *Behavioral Theories* ini menghadirkan sudut pandang baru mengenai kepemimpinan. Teori ini memberikan perhatian



kepada perilaku para pemimpin itu sendiri, daripada karakteristik mental, fisik, dan sosial pemimpin tersebut. Teori ini menganggap, bahwa keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh perilakunya dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan dan perilaku tersebut dapat dipelajari atau dilatih. Selain itu, teori ini menganggap bahwa kepemimpinan yang sukses adalah kepemimpinan yang didasarkan pada perilaku yang dapat dipelajari.

Teori kepemimpinan berdasarkan perilaku adalah teori yang menggunakan perilaku tertentu untuk membedakan pemimpin dan bukan pemimpin. Dua dimensi perilaku pemimpin berdasarkan hasil penelitian di Ohio State University pada akhir tahun 1940-an, adalah (1) memprakarsai struktur (*initiating structure*), yakni pemimpin menetapkan dan menyusun perannya sendiri dan peran anak buah di dalam usaha mencapai tujuan; (2) pertimbangan (*consideration*), yakni pemimpin mempunyai perhatian terhadap hubungan dengan orang lain di dalam pekerjaan yang ditandai dengan saling percaya, menghargai gagasan dari bawahan, dan memperhatikan perasaan mereka.

Sebuah tinjauan dari 160 penelitian menemukan bahwa *initiating structure* dan *consideration* diasosiasikan dengan kepemimpinan dan efektif. Pengikut dari pemimpin yang tinggi *consideration*-nya lebih puas dengan pekerjaannya, lebih termotivasi, dan lebih hormat kepada pemimpinnya. *Initiating structure* lebih berhubungan kuat dengan produktivitas kelompok dan organisasi yang lebih tinggi dan evaluasi kinerja yang lebih positif.

Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge (2007: 359-360) mengungkapkan bahwa pada waktu yang sama penelitian di University of Michigan juga menghasilkan temuan dua dimensi perilaku kepemimpinan, yaitu (1) Pemimpin yang berorientasi pada karyawan (*employee-oriented leader*), yang menekankan hubungan antarpribadi, memperhatikan kebutuhan karyawan, dan menerima perbedaan di antara anggota; dan (2) Pemimpin yang berorientasi pada produk (*production-oriented*), yang menekankan pada aspek teknis atau tugas dari pekerjaannya.



Dari kedua penelitian tentang perilaku pemimpin di Ohio State University dan University of Michigan ada kesamaan pengertian antara dimensi *concideration* dengan pemimpin yang berorientasi pada bawahan, yaitu sama-sama menekankan pada pentingnya hubungan antarpribadi dengan bawahan. Dimensi memprakarsai struktur dan orientasi pada produk adalah saling melengkapi. Apabila teori perilaku kepemimpinan ini digabung dengan teori sifat kepemimpinan akan menggambarkan teori kepemimpinan yang lebih efektif. Namun demikian, ada kemungkinan kepemimpinan menjadi tidak efektif atau efektif tergantung kepada karakteristik bawahan, situasi, lingkungan, dan kemungkinan faktor lain yang akan diuraikan dalam teori kepemimpinan kemungkinan berikut ini.

6. Teori Kepemimpinan yang Melayani (*Servant Leadership*)

Teori kepemimpinan *servant* atau dalam Bahasa Indonesia disebut sebagai pelayan pertama kali diperkenalkan pada awal tahun 1970-an. Teori ini meyakini, bahwa seorang pemimpin yang baik adalah pemimpin yang bertugas untuk melayani, menjaga, dan memelihara kesejahteraan fisik serta mental pengikut atau anggotanya. Gaya kepemimpinan ini cenderung fokus untuk memenuhi kebutuhan pengikut dan membantu mereka menjadi untuk lebih mandiri dan berwawasan lebih luas.

Kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) merupakan suatu tipe atau model kepemimpinan yang dikembangkan untuk mengatasi krisis kepemimpinan yang dialami oleh suatu masyarakat atau bangsa. Para pemimpin-pelayan (*servant leader*) mempunyai kecenderungan lebih mengutamakan kebutuhan, kepentingan dan aspirasi orang-orang yang dipimpinnya di atas dirinya. Orientasinya adalah untuk melayani, cara pandanganya holistik dan beroperasi dengan standar moral spiritual. Pada tataran ini pejabat biasanya yang langsung berhadapan dengan pelanggan dan pemangku kepentingan harus mampu memberikan pelayanan prima sehingga dapat menjamin kepuasan pelanggan.

Pada teori ini, pemimpin yang baik juga diharuskan bisa bersimpati dan dapat meredakan kecemasan yang berlebih dari para



pengikutnya. Maka itu, fungsi kepemimpinan diberikan pada seseorang yang pada dasarnya memiliki jiwa pelayan atau melayani. Teori ini menunjukkan bahwa tugas seorang pemimpin adalah untuk berkontribusi pada kesejahteraan orang lain sebagai bentuk pertanggungjawaban sosial.

Menurut Spears (2002), pemimpin yang mengutamakan pelayanan, dimulai dengan perasaan alami seseorang yang ingin melayani dan untuk mendahulukan pelayanan. Selanjutnya secara sadar, pilihan ini membawa aspirasi dan dorongan dalam memimpin orang lain. Selain mempengaruhi bagaimana perilaku karyawan tersebut, manager sudah pastinya harus menguasai hal-hal seperti manajemen yang biasa dibutuhkan untuk mengatasi kerumitan dengan cara membuat tata tertib dengan menyusun rencana-rencana formal, merancang struktur organisasi yang ketat, setelah itu memantau hasil yang sudah dilakukan dengan cara membandingkannya dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Kemudian gaya manajemen dalam hal memimpin dan melayani dalam satu harmoni, dan terdapat interaksi dengan lingkungan. Seseorang *servant leader* adalah seseorang yang memiliki kuat untuk melayani dan memimpin, yang terpenting adalah mampu menggabungkan keduanya untuk saling memperkuat secara positif (*Trompenaars dan Voerman*).

Dari beberapa pengertian di atas maka terdapat sepuluh karakteristik *servant leadership* (Spears, 2002:27-29) yaitu sebagai berikut:

- a. Mendengarkan (*listening*). *Servant leader* mendengarkan dengan penuh perhatian kepada orang lain, mengidentifikasi dan membantu memperjelas keinginan kelompok, juga mendengarkan suara hati dirinya sendiri;
- b. Empati (*empathy*). Pemimpin yang melayani adalah mereka yang berusaha memahami rekan kerja dan mampu berempati dengan orang lain;
- c. Penyembuhan (*healing*). *Servant leader* mampu menciptakan penyembuhan emosional dan hubungan dirinya, atau



hubungan dengan orang lain, karena hubungan merupakan kekuatan untuk transformasi dan integrasi;

- d. Kesadaran (*awareness*). Kesadaran untuk memahami isu-isu yang melibatkan etika, kekuasaan, dan nilai-nilai. Melihat situasi dari posisi yang seimbang yang lebih terintegrasi;
- e. Persuasi (*persuasion*). Pemimpin yang melayani berusaha meyakinkan orang lain daripada memaksa kepatuhan. Ini adalah satu hal yang paling membedakan antara model otoriter tradisional dengan servant leadership;
- f. Konseptualisasi (*conceptualization*). Kemampuan melihat masalah dari perspektif konseptualisasi berarti berfikir secara jangka panjang atau visioner dalam basis yang lebih luas;
- g. Kejelian (*foresight*). Jeli atau teliti dalam memahami pelajaran dari masa lalu, realitas saat ini, dan kemungkinan konsekuensi dari keputusan untuk masa depan;
- h. Keterbukaan (*stewardship*). Menekankan keterbukaan dan persuasi untuk membangun kepercayaan dari orang lain;
- i. Komitmen untuk Pertumbuhan (*commitment to the growth of people*). Tanggung jawab untuk melakukan usaha dalam meningkatkan pertumbuhan profesional karyawan dan organisasi;
- j. Membangun Komunitas (*building community*). Mengidentifikasi cara untuk membangun komunitas.

Dengan demikian, karakteristik utama yang membedakan antara kepemimpinan pelayan dengan model kepemimpinan lainnya adalah keinginan untuk melayani hadir sebelum adanya keinginan untuk memimpin. Selanjutnya mereka yang memiliki kualitas kepemimpinan akan menjadi pemimpin. Sedangkan prioritas kepemimpinan pelayan yang pertama dan utama adalah pada pengembangan bawahan yang menghasilkan nilai tambah bagi pelanggan, lalu terciptanya kepuasan pelanggan yang diikuti dengan keberhasilan yang berkesinambungan.

7. Teori Transaksional (*Transactional Theory*).

Berasal dari kata dasar transaksi, teori ini menggambarkan suatu gaya kepemimpinan yang berdasar pada perjanjian atau



kesepakatan yang dibuat seseorang dengan orang lain. Dalam hal ini, tentunya yang menjadi pelaksana adalah pemimpin dan staf atau pengikutnya. Perjanjian ini dibuat dengan tujuan mendapat pertukaran (transaksi) yang sepadan atau saling menguntungkan antara pemimpin dengan staf.

Teori kepemimpinan ini hadir pada akhir tahun 1970-an dan awal 1980-an. Dalam teori kepemimpinan ini, baik seorang pemimpin dan pengikut terlibat dalam praktik yang memungkinkan adanya pertukaran antara pengikut dan pemimpin. Dengan kata lain, teori ini digambarkan sebagai suatu asosiasi yang melibatkan pemimpin dan pengikut terjadi karena adanya serangkaian perjanjian antara pemimpin tersebut dengan para pengikutnya.

Seorang staf yang dapat melaksanakan tugas dari seorang pemimpin dengan baik, merupakan nilai lebih bagi staf dan juga bagi pimpinan yang memberikan tugas. Ketika tugas tersebut dapat diselesaikan dengan baik, seorang pemimpin akan memberi apresiasi berupa tunjangan, bonus, kenaikan gaji, kenaikan posisi, dan lain sebagainya. Pemberian apresiasi berupa uang atau tanda mata yang lain, merupakan bentuk penghargaan atas kinerja seseorang, yang membuat seseorang tersebut merasa kerja kerasnya dihargai. Penghargaan ini pula merupakan suatu bentuk hal yang telah disepakati bersama sebelumnya.

8. Teori Transformasional (Transformational Theory)

Mengacu pada kata transformasi, yang memiliki arti umum perubahan. Teori kepemimpinan transformasional merupakan sebuah teori yang mengarah pada istilah *memanusiakan manusia*. Teori ini mengedepankan pendekatan personal pemimpin terhadap staf atau bawahan, dapat juga organisasi, dalam rangka membangun semangat, mengubah kesadaran, serta memberi inspirasi, demi mencapai tujuan bersama tanpa merasa ditekan maupun tertekan, bahkan mampu memotivasi setiap anggotanya. Gaya pemimpin transformasional selalu ingin mengelola lembaga atau organisasi yang dipercayakan kepadanya dengan lebih efektif dan efisien.

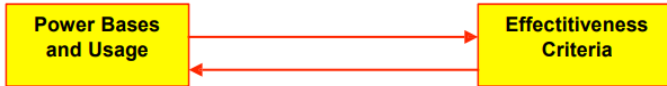


Teori transformasional merupakan teori kepemimpinan yang cukup populer di era kehidupan modern ini. Dalam teori tersebut, ada dua cakupan aspek yang cukup penting untuk diperhatikan, yakni aspek relasi dan perubahan riil. Dengan mempertimbangkan dua aspek tersebut, maka proses memimpin dapat berjalan dengan baik. Teori ini cocok untuk pemimpin yang butuh berhubungan dengan banyak orang, namun memiliki tujuan untuk mengangkat dan mendongkrak nama pemimpin atau pengikutnya.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dikatakan bahwa teori ini akan membantu pemimpin untuk mendapatkan nama baik dengan bantuan banyak pihak. Baik pemimpin dan pengikutnya akan saling mengangkat motivasi dan semangat untuk tujuan bersama. Dalam teori kepemimpinan ini, subjek pemimpin yang digunakan adalah pemimpin yang sudah hidup dan berkembang di era modern. Sehingga dapat dikatakan, ia merupakan penyempurna dari teori-teori dan konsep kepemimpinan sebelumnya.

Terdapat beberapa pendekatan dalam kepemimpinan, yaitu:

1. Power – Influence Approach



Gambar 6: Power – Influence Approach

Pendekatan pertama menempatkan kekuasaan (formal/informal) sebagai dasar dalam memberikan pengaruh kepada orang lain dan efektivitas determinasi kekuasaan yang dimiliki dijadikan sebagai kriteria keberhasilan kepemimpinannya.

2. Trait Approach

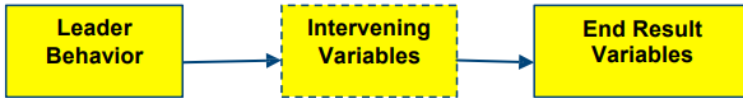


Gambar 7: Trait Approach



Pendekatan ini lebih kepada komponen fisik dan keterampilan dalam mempengaruhi dari seorang pimpinan kepada anggotanya.

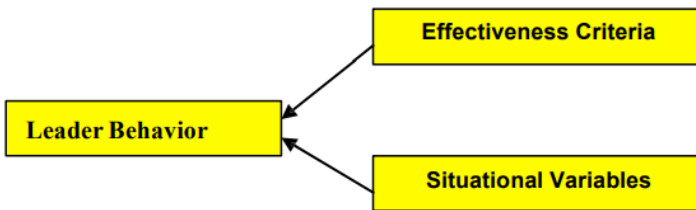
3. Behavior Approach



Gambar 8: Behaviour Approach

Pendekatan perilaku menempatkan perilaku pimpinan sebagai dasar utama melaksanakan kepemimpinannya dan memperhatikan unsur-unsur lainnya sebagai ukuran keberhasilan kepemimpinannya (lingkungan, instrumen kekuasaan, dan perilakunya itu sendiri).

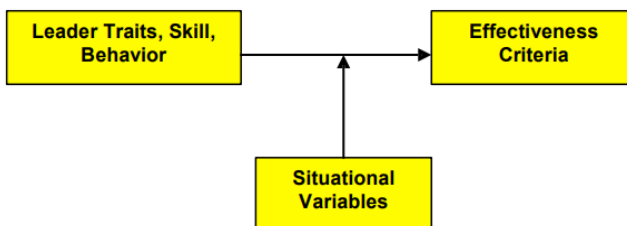
4. Situational Approach



Gambar 9: Situasional Approach

Pendekatan situasi menempatkan perilaku pimpinan dalam kepemimpinan dipengaruhi oleh variabel situasi di mana kepemimpinannya dikakukan, artinya determinasi pengaruh yang dimiliki tinggi rendahnya dipengaruhi oleh variabel situasi, dan variabel situasi itu menjadi ukuran efektivitas kepemimpinan.

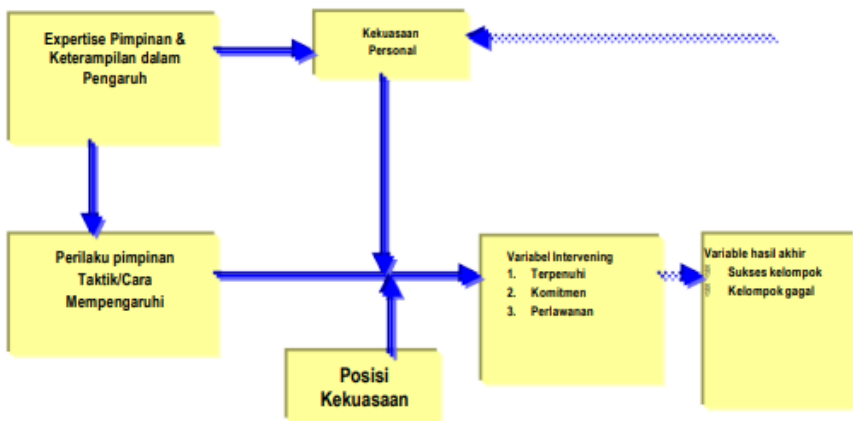
5. Determinants of Behavior



Gambar 10: Determinants of Behavior



Perilaku pimpinan itu terdiri dari tampilan secara fisik, keterampilan dan sikap, ketiga komponen tersebut dipengaruhi oleh situasi dan efektivitas pengaruh dipengaruhi oleh situasi serta seberapa tinggi penampilan, keterampilan dan sikap maksimal dimiliki oleh pimpinan. Personal power itu tidak akan berarti untuk dapat menjelaskan bahwa kepemimpinan yang dijalankan efektif dalam mempengaruhi orang lain. Personal behavior pimpinan dan keterampilan dalam mempengaruhi harus terangkum di dalamnya bila kita menginginkan kelanjutan bagaimana pimpinan mempengaruhi orang lain. Kekuasaan personal dari pimpinan sangat bergantung kepada kemampuan/keterampilan dari pimpinan. Perilaku pimpinan dalam pengaruh, mengarahkan pada cara yang digunakan dalam pengaruh dapat dijelaskan pada alur berikut:



Gambar 11: Perilaku Pimpinan

C. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan kombinasi dari karakteristik, kemampuan dan perilaku yang dilakukan seorang manajer untuk berinteraksi dengan karyawannya (Lussier, 2006). Secara umum, dapat dikatakan gaya kepemimpinan dapat meningkatkan pembelajaran organisasi dan membuka jalan untuk pencapaian tujuan organisasi (Golmoradi & Ardabili, 2016). Seorang pemimpin dari sebuah organisasi dapat meningkatkan pembelajaran organisasi dan “social capital” dari pegawai melalui mengadopsi gaya kepemimpinan yang berbeda dan meningkatkan kepercayaan diri, inovasi dan stimulasi mental dalam kelompoknya (Golmoradi & Ardabili, 2016).

Menurut Peter (2013) terdapat tujuh gaya kepemimpinan:



1. **Gaya Kepemimpinan Situasional**
Kepemimpinan situasional digunakan dalam pemberian konsultasi karena hal itu adalah pendekatan yang mudah untuk diterapkan dan didefinisikan. Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan situasional adalah pendekatan untuk kepemimpinan yang tidak bersifat fleksibel. pendekatan ini menyediakan model yang menyarankan kepada pemimpin cara mereka seharusnya berperilaku atas tuntutan situasi tertentu.
2. **Gaya Kepemimpinan Kontingensi**
Teori kepemimpinan kontingensi menampilkan pergeseran dalam penelitian kepemimpinan yang semula memfokuskan diri hanya pada pemimpin, menjadi memfokuskan diri pada pemimpin dalam hubungannya dengan situasi di mana pemimpin bekerja.
3. **Gaya Kepemimpinan Transformasional**
Kepemimpinan transformasional yang murni, adalah kepemimpinan yang bersifat sosial dan peduli dengan kebaikan bersama. Pemimpin transformasional hebat dalam memaknai dan membentuk nilai bersama yang ada di dalam diri mereka. Pemimpin transformasional mendorong orang lain dan merayakan prestasi mereka.
4. **Gaya Kepemimpinan Transaksional**
Kepemimpinan transaksional berbeda dari kepemimpinan transformasional, karena pemimpin transaksional tidak menyesuaikan kebutuhan pengikut atau berfokus pada pengembangan pribadi mereka
5. **Gaya Kepemimpinan Yang Melayani**
Kepemimpinan yang melayani adalah pendekatan yang paradoksial tentang kepemimpinan, karena menantang keyakinan tradisional kita tentang kepemimpinan dan pengaruh.
6. **Gaya Kepemimpinan Autentik Menurut Shamir dan Eilam (2005)**
Kepemimpinan autentik adalah pemimpin yang menampilkan kepemimpinan yang asli, memimpin dengan autentisitas hati, dan asli, bukan palsu. Menurut Eagly (2005) kepemimpinan autentik adalah sesuatu yang bersifat antarpribadi, diciptakan oleh pemimpin dan pengikut secara bersama.
7. **Gaya Kepemimpinan Tim**
Menurut Fleishman et al. (1991) kepemimpinan tim adalah di mana pemimpin berupaya untuk mencapai tujuan tim dengan



menganalisis situasi internal dan eksternal, kemudian memilih serta menerapkan perilaku yang tepat untuk memastikan keefektifan tim.

D. Karakteristik, Sifat, dan Indikator Seorang Pemimpin

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Seorang pemimpin yang baik dan efektif dapat membawa organisasi yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan, serta mendapatkan keberhasilan agar organisasi dapat tumbuh dan berkembang perkembangan.

Robbins, S.P. (2001) menjelaskan bahwa karakteristik seorang pemimpin didasarkan kepada prinsip-prinsip sebagai berikut: (1) Seorang yang Belajar Seumur Hidup; (2) Berorientasi pada Pelayanan; dan (3) Membawa Energi yang Positif. Sheila Murray Bethel (1990) menjelaskan bahwa kepemimpinan ideal identik dengan kepemimpinan masa depan, seperti pendapat dalam bukunya yang berjudul : "Making a Difference: Twelve Qualities that Make You a Leader", terdapat 13 (tiga belas) sifat, antara lain : (1). Memiliki visi dan misi; (2). Memiliki strategi dan pemikiran yang mampu memikat orang lain; (3). Memiliki etika untuk membangun kepercayaan anak buah; (4). Mampu menciptakan perubahan untuk masa depan; (5). Peka untuk menciptakan loyalitas; (6). Berani mengambil resiko; (7). Memiliki kemampuan dalam mengambil keputusan; (8). Mampu mengambil keputusan yang bijaksana; (9). Mampu berkomunikasi secara efektif; (10). Mampu membangun tim; (11). Memiliki keberanian bertindak; (12). Memiliki komitmen yang kuat, dan (13). Memiliki sifat jujur.

Untuk itu, dibutuhkan paling tidak 10 karakter yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin organisasi, diantaranya:

1. Memiliki Integritas

Integritas merupakan salah satu karakteristik kepemimpinan yang wajib dimiliki oleh setiap pemimpin. Integritas sendiri adalah sikap yang konsisten terhadap prinsip, tindakan, dan nilai-nilai yang ada di dalam dirinya. Umumnya, orang yang memiliki integritas akan mempunyai kepribadian yang jujur dan karakter yang kuat, sangat cocok menjadi seorang pemimpin.

2. Dapat Berkomunikasi dengan Baik

Di dalam berorganisasi, komunikasi yang baik adalah salah satu kunci keberhasilan organisasi tersebut mencapai tujuannya. Tanpa adanya komunikasi yang baik, akan ada banyak sekali masalah



yang dapat terjadi. Seorang pemimpin yang baik harus dapat berkomunikasi dengan baik kepada seluruh pengikutnya.

3. Dapat Bekerja didalam Tim

Seorang pemimpin tidak akan bekerja sendiri, dia akan bekerja bersama seluruh pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi. Seseorang yang tidak dapat bekerja di dalam tim tidak layak untuk menjadi seorang pemimpin. Bagaimana mungkin organisasi akan berjalan jika pemimpinnya tidak dapat bekerja sama dengan anggota lainnya. Oleh karena itu, salah satu karakteristik kepemimpinan yang wajib dimiliki adalah dapat bekerja di dalam tim.

4. Dapat Mendelegasikan Tanggung Jawab

Mendelegasikan adalah salah satu tanggung jawab inti dari seorang pemimpin. Tidak hanya mendelegasikan saja, tetapi orang yang dipilih juga harus tepat untuk melakukan tugas yang diberikan. Tujuan dari mendelegasikan ini bukan hanya untuk menyerahkan tugas kepada orang lain, tetapi juga untuk memungkinkan anggota lain berkembang. Para pemimpin terbaik dapat membangun kepercayaan di tempat kerja dan tim mereka melalui pendelegasian yang efektif.

5. Sadar Diri

Kesadaran diri dan kerendahan hati adalah salah satu karakteristik kepemimpinan yang sangat penting. Makin baik seorang pemimpin memahami diri sendiri serta mengenali kekuatan dan kelemahan diri sendiri, makin efektif pula pemimpin tersebut bekerja. Seorang pemimpin juga harus mengetahui bagaimana dirinya dipandang oleh anggotanya agar dapat memosisikan dirinya dengan baik.

6. Dapat Belajar dengan Cepat

Seorang pemimpin harus dapat mempelajari hal yang tidak diketahui dengan cepat. Seringkali seorang pemimpin akan dihadapi dengan masalah-masalah baru yang belum pernah ditemui sebelumnya. Saat waktu itu tiba, pemimpin harus dapat mempelajari masalah tersebut agar dapat segera menemukan solusinya.



7. Dapat Diandalkan

Setiap anggota pasti akan selalu mengandalkan pemimpinnya dalam berbagai macam hal. Ketika ada masalah yang terjadi, pemimpin harus mengetahui bagaimana cara menyelesaikannya. Walaupun memang tidak perlu turun tangan secara langsung, tetapi pemimpin setidaknya harus mengetahui solusi yang tepat untuk menyelesaikan masalah tersebut. Artinya, pemimpin haruslah orang yang dapat diandalkan oleh setiap anggotanya.

8. Memiliki Empati

Empati adalah kemampuan untuk memahami secara emosional apa yang orang lain rasakan, melihat sesuatu dari sudut pandang mereka, dan membayangkan diri sendiri di tempat mereka. Pada dasarnya, empati adalah kemampuan untuk menempatkan diri sendiri pada posisi orang lain dan merasakan apa yang mereka rasakan.

Seorang pemimpin harus memiliki empati agar dapat mengetahui apa yang anggotanya rasakan. Dengan begitu, anggota akan merasa lebih dihargai serta lingkungan kerja pun dapat terasa lebih nyaman dan aman. Dapat dikatakan bahwa seorang pemimpin yang tidak memiliki empati akan sama saja seperti seorang diktator.

9. Menghargai Orang Lain

Memperlakukan orang dengan hormat setiap saat adalah salah satu hal terpenting yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin. Sikap menghargai orang lain dapat menciptakan kepercayaan, meningkatkan efektivitas pekerjaan, serta menghindari terjadinya konflik dan ketegangan. Menciptakan budaya saling menghormati di lingkungan kerja dapat sangat membantu organisasi untuk mencapai tujuannya dengan lebih baik.

10. Bertanggung Jawab

Dari semua karakteristik kepemimpinan di atas, seorang pemimpin tidak dapat sepenuhnya dikatakan sebagai pemimpin yang hebat jika tidak memiliki sikap yang bertanggung jawab. Seorang pemimpin yang baik harus bertanggung jawab atas segala sesuatu yang dilakukannya, keputusan yang diambilnya, dan juga bertanggung jawab atas segala sesuatu yang berhubungan dengan anggota timnya.



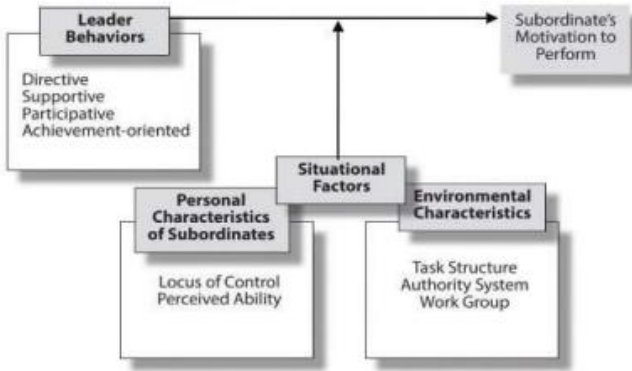
Abi Sujak (2010) menyatakan bahwa ada beberapa sifat atau kriteria seorang pemimpin yang berguna bagi bawahannya yaitu: (1) Keinginan Untuk Menerima Tanggung Jawab; (2) Kemampuan untuk Bisa "Perceptive"; (3) Kemampuan untuk Bersikap Objektif; (4) Kemampuan untuk Menentukan Prioritas; dan (5) Kemampuan untuk Berkomunikasi.

Dengan demikian seorang pemimpin juga harus memiliki sifat-sifat dasar kepemimpinan, diantaranya:

1. Kompeten. Menunjukkan kompetensi kepemimpinan dalam mengambil keputusan yang tepat.
2. Berwawasan ke Depan. Dapat menetapkan tujuan secara menyeluruh; memiliki visi yang dapat dikomunikasikan dengan baik dan kemudian dimiliki oleh seluruh anggota organisasi; mempunyai gambaran bagaimana cara untuk meraih keberhasilan dan menetapkan prioritas berdasarkan nilai-nilai inti perusahaan.
3. Menginspirasi. Memperlihatkan kepercayaan diri dalam semua interaksi; memegang kendali; memiliki daya tahan; senantiasa berkomunikasi, memberi inspirasi, dan memberdayakan para karyawan untuk terus berprestasi.
4. Mengaktualisasi Diri. Terus mengembangkan potensi diri dan mencari tantangan baru.
5. Jujur dan Rendah Hati. Selalu bersikap tulus, rendah hati, dapat diandalkan, dan jujur dalam menjaga kepercayaan.

Menurut Moorhead dan Griffin (2014) bahwa *Path-goal theory of leadership* meunjukkan bahwa pemimpin yang efektif memperjelas jalan (perilaku) yang akan mengarah kepada penghargaan yang diinginkan (gol). Selanjutnya, Moorhead dan Griffin menunjukkan dalam gambar berikut:

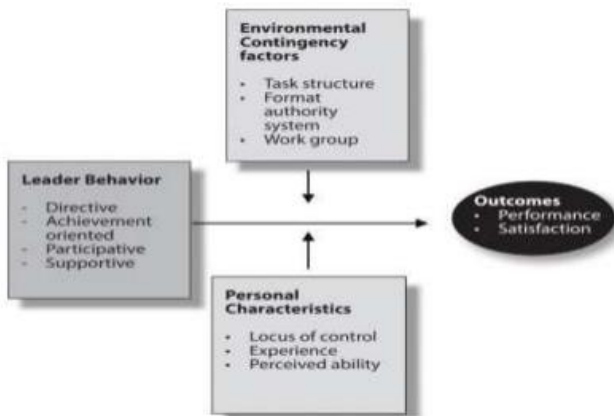




Gambar 12: *The Path-Goal Theory Of Leadership*

Gambar di atas memperlihatkan bahwa perilaku pemimpin memengaruhi bawahan (subordinat) dalam pemotivasian untuk kinerja, namun tergantung juga faktor situasional (variabel moderator situasional) yang meliputi karakter personal bawahan dan karakteristik lingkungan. Menurut McShane dan Glinow, Path-goal leadership theory adalah teori kontingensi dari kepemimpinan berdasarkan teori harapan motivasi yang berhubungan dengan beberapa gaya kepemimpinan karyawan tertentu dan situasional.

Meurut Robbins dan Judge (2009) bahwa *path-goal theory of leadership* diilustrasikan seperti gambar di bawah ini:



Gambar 13: *Path Goal Theory*



Pendapat McShane dan Glinow dengan Robbins dan Judge mempunyai kemiripan, namun terdapat perbedaan pada outcomes (keluarannya). Teori path-goal mengemukakan dua kelas variabel situasi atau kontingensi yang melunakkan hubungan perilaku kepemimpinan hasil: variabel-variabel dalam lingkungan yang berada diluar kendali bawahan (struktur tugas, sistem kewenangan formal, dan kelompok kerja) dan variabel yang merupakan bagian dari karakteristik pribadi bawahan (lokus kendali pengalaman dan kemampuan pemahaman).

Faktor-faktor lingkungan menentukan tipe perilaku pemimpin yang disyaratkan sebagai pelengkap agar keluaran bawahan maksimal, semetara karakteristik pribadi bawahan menentukan cara menafsirkan lingkungan dan perilaku pemimpin itu. Oleh karena itu, teori tersebut mengemukakan bahwa perilaku pemimpin akan tidak-efektif bila berlebih karena sama dengan sumber-sumber struktur lingkungan atau tidak sebangun dengan karakteristik bawahan.

Beberapa Indikator perilaku pemimpin menurut teori Path-goal:

- a. Kepemimpinan direktif (*Directive Leader*) menghasilkan kepuasan yang lebih besar bila tugas-tugas bersifat ambigu atau penuh-tekanan daripada bila tugas tugas sangat terstruktur dan tertata dengan baik. Kepemimpinan direktif (*Directive Leader*) yaitu pemimpin memberitahukan kepada bawahan apa yang diharapkan dari mereka, memberitahukan jadwal kerja yang harus disesuaikan dengan standar kerja, serta memberikan bimbingan atau arahan secara spesifik tentang cara-cara menyelesaikan tugas tersebut (termasuk didalamnya: perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, dan pengawasan).
- b. Kepemimpinan suportif (*Supportive Leadership*) menghasilkan kinerja dan kepuasan karyawan yang tinggi bila bawahan mengerjakan tugas yang terstruktur. Supportive Leadership yaitu pemimpin bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian akan kebutuhan bawahan. Ia juga memperlakukan semua bawahan sama dan menunjukkan tentang keberadaan mereka, status dan kebutuhankebutuhan pribadi, sebagai usaha untuk



mengembangkan hubungan interpersonal yang menyenangkan diantara anggota kelompok. Kepemimpinan pendukung, memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja bawahan pada saat mereka mengalami frustrasi dan kekecewaan.

- c. Kepemimpinan partisipatif (Participative Leadership) cenderung dipersepsikan sebagai berlebihan jika bawahan memiliki kemampuan pemahaman yang tinggi atau pengalaman yang cukup banyak. Pemimpin partisipatif berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saransaran dan ide mereka sebelum mengambil keputusan. Kepemimpinan partisipatif dapat meningkatkan motivasi kerja bawahan. Bawahan yang memiliki lokus kendali internal (mereka yang yakin dapat mengendalikan nasibnya sendiri) akan lebih puas atas gaya partisipasi.
- d. Kepemimpinan berorientasi prestasi (Achievement Oriented Leadership) yaitu gaya kepemimpinan dimana pemimpin menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi semaksimal mungkin serta terus menerus mencari pengembangan prestasi dalam proses pencapaian tujuan tersebut. Kepemimpinan yang berorientasi-prestasi akan meningkatkan penghargaan bawahan bahwa upaya akan menghasilkan kinerja yang tinggi bila tugas-tugas itu ambigu strukturnya.

Perkembangan awal dari path-goal theory menyebutkan adanya empat perilaku pemimpin (directive, supportive, participative, dan achievement-oriented) dan keluaran sikap bawahan yaitu kepuasan dan kinerja.

D. Kepemimpinan dan Teori Kepribadian

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan mengarahkan individu atau kelompok dalam mencapai tujuan tertentu. Pemimpin yang efektif harus memiliki pemahaman mendalam tentang karakteristik diri mereka serta orang-orang yang mereka pimpin. Salah satu teori yang relevan dalam konteks kepemimpinan adalah teori kepribadian, yang berfokus pada



bagaimana sifat dan karakter individu mempengaruhi gaya kepemimpinan mereka. Menurut teori kepribadian, individu dengan sifat-sifat tertentu cenderung mengadopsi gaya kepemimpinan yang berbeda (Robinson, 2019).

Teori kepribadian dalam konteks kepemimpinan sering mengacu pada lima dimensi utama dalam Model Big Five Personality (McCrae & Costa, 2008). Lima dimensi ini meliputi: keterbukaan terhadap pengalaman, kehati-hatian, ekstroversi, kesepakatan, dan neurotisme. Setiap dimensi ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap cara seseorang memimpin. Sebagai contoh, pemimpin yang memiliki tingkat ekstroversi tinggi cenderung lebih efektif dalam memotivasi tim dan berkomunikasi secara terbuka.

Sifat keterbukaan terhadap pengalaman juga memengaruhi gaya kepemimpinan. Pemimpin dengan keterbukaan yang tinggi cenderung inovatif, kreatif, dan mampu mengadaptasi perubahan dengan cepat. Di sisi lain, mereka yang memiliki tingkat kehati-hatian yang tinggi biasanya lebih terorganisir, memiliki perhatian terhadap detail, dan memperhatikan aspek-aspek praktis dalam pengambilan keputusan (Judge, Bono, Ilies, & Gerhardt, 2002). Kedua dimensi ini penting dalam membentuk keputusan strategis seorang pemimpin.

Penelitian juga menunjukkan bahwa pemimpin yang memiliki tingkat kesepakatan yang tinggi lebih cenderung memperlihatkan empati dan membangun hubungan yang harmonis dengan tim mereka. Mereka sering kali lebih efektif dalam memelihara moral dan motivasi kelompok (Barrick, Stewart, Neubert, & Mount, 1998). Namun, kepemimpinan yang terlalu berfokus pada kesepakatan dapat menyebabkan pemimpin menjadi terlalu permisif dan kurang tegas dalam membuat keputusan yang sulit.

Selain itu, teori kepribadian dalam kepemimpinan mengajukan bahwa tingkat neurotisme yang rendah cenderung mengarah pada ketenangan dalam menghadapi tekanan. Pemimpin yang rendah neurotisme biasanya lebih mampu mengelola stres dan menjaga kestabilan emosi dalam situasi yang menantang (Gunz & Mayrhofer, 2013). Sebaliknya, pemimpin yang memiliki tingkat neurotisme tinggi



mungkin lebih mudah terbawa emosi dan kesulitan mengendalikan diri dalam situasi yang penuh tantangan.

Secara keseluruhan, teori kepribadian memberikan wawasan yang berharga dalam memahami dinamika kepemimpinan. Setiap dimensi kepribadian ini tidak hanya berperan dalam menentukan gaya kepemimpinan, tetapi juga dalam menentukan efektivitas pemimpin dalam konteks tertentu. Oleh karena itu, pemimpin yang sukses perlu memiliki kesadaran yang tinggi terhadap karakteristik kepribadian mereka serta bagaimana hal tersebut mempengaruhi interaksi mereka dengan orang lain (Northouse, 2018).

E. Indikator-Indikator Perilaku Kepemimpinan

Indikator perilaku kepemimpinan merujuk pada tindakan-tindakan yang dapat diobservasi dari seorang pemimpin yang mencerminkan kemampuannya dalam memimpin. Beberapa indikator ini berkaitan dengan cara pemimpin mengelola hubungan dengan tim, mengambil keputusan, serta memotivasi dan mempengaruhi orang lain. Menurut Bass (1990), pemimpin yang efektif menunjukkan perilaku yang menciptakan hubungan yang kuat dengan pengikut, serta memberikan pengaruh positif untuk mencapai tujuan bersama.

Indikator utama perilaku kepemimpinan adalah: *Pertama*, kemampuan dalam pengambilan keputusan. Pemimpin yang efektif biasanya cepat dalam membuat keputusan yang penting dan relevan dengan situasi yang dihadapi. Mereka mempertimbangkan berbagai faktor dan konsekuensi yang mungkin terjadi, serta mampu membuat keputusan yang adil dan transparan (Yukl, 2010). Keputusan yang baik dapat mempengaruhi moral tim dan memperkuat kepercayaan terhadap pemimpin.

Kedua, Komunikasi yang efektif. Komunikasi yang efektif adalah indikator perilaku kepemimpinan yang sangat penting. Pemimpin yang baik mampu menyampaikan ide, tujuan, dan harapan dengan jelas kepada tim mereka. Menurut Kotter (1996), pemimpin yang berkomunikasi dengan baik dapat memastikan bahwa visi dan misi organisasi dipahami oleh semua pihak yang terlibat. Komunikasi yang



terbuka juga membantu dalam membangun kepercayaan dan meningkatkan kolaborasi di antara anggota tim.

Ketiga, Motivasi. Motivasi adalah salah satu indikator yang sangat menunjukkan efektivitas kepemimpinan. Pemimpin yang efektif tidak hanya memotivasi melalui kata-kata, tetapi juga melalui tindakan mereka. Menurut Goleman (2000), pemimpin yang sukses dapat menginspirasi tim mereka dengan menunjukkan keteguhan dalam mencapai tujuan dan berkomitmen terhadap keberhasilan kelompok. Mereka memberi contoh yang baik, serta menunjukkan rasa percaya diri dan antusiasme dalam menghadapi tantangan.

Keempat, Integritas. Integritas juga merupakan indikator perilaku kepemimpinan yang sangat dihargai. Pemimpin yang memiliki integritas tinggi akan selalu bertindak sesuai dengan nilai dan prinsip yang mereka anut, bahkan ketika berada dalam tekanan atau situasi sulit. Menurut Kouzes dan Posner (2012), integritas membangun kepercayaan, dan tanpa kepercayaan, seorang pemimpin tidak dapat memimpin dengan efektif. Perilaku yang konsisten dengan nilai-nilai ini juga memperkuat reputasi dan kredibilitas pemimpin di mata tim.

Terakhir, *kelima*, Kemampuan untuk memberikan umpan balik. Pemimpin yang efektif juga harus memiliki kemampuan untuk memberikan umpan balik yang konstruktif kepada anggota tim. Umpan balik yang diberikan dengan cara yang positif dan membangun dapat meningkatkan kinerja individu dan kelompok. Hal ini juga menunjukkan bahwa pemimpin peduli terhadap pengembangan anggota tim mereka. Goleman (2000) mencatat bahwa umpan balik yang tepat dapat memotivasi anggota tim untuk memperbaiki kelemahan mereka dan mencapai tujuan yang lebih tinggi.

Daftar Bacaan

- AS. Hornby. (1990) Oxford Edvanded Dictionary of English. London: Oxford University Press.
- Barrick, M. R., Stewart, G. L., Neubert, M. J., & Mount, M. K. (1998). Relating member personality to work group processes and team effectiveness. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 377-391.



- Bass, B. M. (1990). *Bass & Stogdill's Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications*. Free Press.
- Bass, B.M., & Bass, R. (2011). *Handbook of leadership: Theory, research, and management application*. Fourth Edition. New York: Free Press.
- Bennis, W & Nanus, B. (1989). *Leader. The Strategies for Taking Charge*. NY: Harper & Row.
- Bethel, Sheila Murray. (1990). *Making a Difference: Twelve Qualities that Make You a Leader*, Castle Books.
- Bush, T. (2011). *Theories of Educational leadership and management*. 4th Edition. London: Sage Publications, Ltd.
- Bush, T., Bell, L., & Middlewood, D. (Eds). (2010). *The principles of Educational leadership & management*. 2nd Edition. London: Sage.
- Daft, R. L (2008). *The Leadership Experience*. USA: Thomson
- Eagly, A. H. (2005). Achieving relational authenticity in leadership: Does gender matter?, 16, 456–474.
- Fleishman, E. A., Mumford, M. D., Zaccaro, S. J., Levin, K. Y., Korotkin, A. L., & Hein, M. B. (1991). Taxonomic efforts in the description of leader behaviour: A synthesis and functional interpretation. *Leadership Quarterly*, 2(4), 245–287.
- Gill, R. (2009). *Theory and practice of leadership*. London: Sage.
- Goetsch, D.L., & Davis, S. (2015). *Quality management for organizational excellence: Introduction to total quality*. Harlow, Essex: Pearson Educational Limited.
- Goleman, D. (2000). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. Bantam Books.
- Golmoradi, R., & Ardabili, F. S. (2016). The effects of social capital and leadership styles on organizational learning. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 230(May), 372– 378. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.09.047>
- Griffin, R.W., & Moorhead, G. (1996). *Organizational behavior*. Boston: Hought Mifflin Company.
- Griffin, Ricky W., and Moorhead, Gregory., (2014). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. Eleventh Edition. USA: South Western.
- Gunz, H., & Mayrhofer, W. (2013). Personality and leadership in organizations. *International Journal of Human Resource Management*, 24(6), 1234-1255.

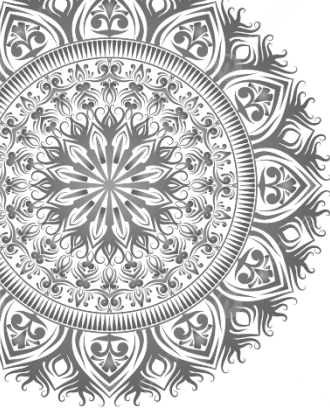


- Hoy, W.K., & Miskel, G.M. (2013). *Educational administration: Theory, research, and practice*. Ninth Edition. New York: McGraw Hill.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Ilies, R., & Gerhardt, M. W. (2002). Personality and leadership: A qualitative and quantitative review. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 765-780.
- Kauzes, J.M., & Posner, B.Z. (2010). *The leadership challenge*. San Francisco: Jossey-Bass Publishing.
- Kotter, J. P. (1996). *Leading Change*. Harvard Business Review Press.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2012). *The Leadership Challenge: How to Make Extraordinary Things Happen in Organizations*. Jossey-Bass.
- Kouzes, J.M., & Posner, B.Z. (2010). *The leadership challenge*. San Francisco: Jossey-Bass Publishing.
- L James. Gibson et al. (2004) *Organization: Behavior, Structur, Processes*, International Edition. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Lussier, R. (2006). *Human relations in Organizations: Applications and skill building* (7th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Manning, G.K., & Curtis, K. (2003). *The art of leadership*. New York: McGraw-Hill.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (2008). The five-factor theory of personality. In *Handbook of personality theory and research* (pp. 159-181). Guilford Press.
- Northouse, P.G. (2018). *Leadership*. 7th Edition. London: Sage Person-Learning Curve Report.
- Peter, G. N. (2013). *Kepemimpinan*. (6th ed.). Jakarta: PT Indeks.
- Robbins, S.P. (2001). *Organizational Behavior: Concepts controversies and applications*. London: Prentice-Hall International, Inc.
- Robbins, Stephen P. and Timothy A. Judge. (2007) *Organizational Behavior*, Twelfth Edition. New Jersey: Person Education, Inc.
- Robbins, Stephen P., (1983). *Esentials of Organizational Behavior*. Prentice-Hall.
- Robbins, Stephen P., and Timothy, Judge A., (2009). *Organizational Behavior*. 13th Edition. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Robinson, D. (2019). The role of personality in leadership success. *Journal of Leadership Studies*, 13(1), 49-61.
- Sharma, S.L. (2009). *Educational management a unified approach of education*. New Delhi: Global India Publication, Pvt, Ltd.



- Shihab, M. Quraish. (2006). *Menabur Pesan Ilahi; Al-Qur'ân dan Dinamika Kehidupan Masyarakat*. Jakarta Selatan: Lentera Hati.
- Stogdill, R.M. (1974). *Handbook of leadership: A survey of theory and research*. New York: The Free Press.
- Sujak, Abi. (2010). *Kepemimpinan Manajemen, Eksistensinya Dalam Perilaku Organisasi*. Jakarta Rajawali Pers.
- Terry, George R. (1997). *Principle of Management*. Ontario: Richard D. Irwin ING. Homewood Illionis. Irwin-dorsy Limited.
- Yukl, G. (2010). *Leadership in Organizations* (7th ed.). London: Pearson.
- Yulk, G. (2015). *Leadership in organizations*. London: Prentice-Hall International.





Bab III

Kepemimpinan Perspektif Islam

A. Konsep Kepemimpinan dalam Perspektif Islam

Islam adalah agama yang komprehensif, tidak hanya mengatur cara manusia menyembah Tuhannya, tetapi juga mengatur segala sendi kehidupan. Mulai dari tata cara hidup bermasyarakat, menuntut ilmu, bahkan juga mengatur tata negara dan kepemimpinan. Pemimpin dan kepemimpinan dalam Islam telah diatur dalam hukum Syari'at Islam.

Kepemimpinan dalam perspektif Islam disebutkan dengan istilah Imamah, pemimpin dengan istilah imam. Alquran mengkaitkan kepemimpinan dengan hidayah dan pemberian petunjuk pada kebenaran. Seorang pemimpin tidak boleh melakukan kezaliman, dan tidak pernah melakukan kezaliman dalam segala tingkat kezaliman: kezaliman dalam keilmuan dan perbuatan, kezaliman dalam mengambil keputusan dan aplikasinya.

Hidayat dan Wijaya (2016: 267) menyatakan bahwa kepemimpinan dalam perspektif Islam dipandang sebagai sesuatu yang bukan diinginkan secara pribadi, tetapi lebih dipandang sebagai kebutuhan tatanan sosial. Alquran telah menjelaskan bahwa definisi kepemimpinan sebagai bukan sesuatu yang sembarang atau sekedar senda gurau, tetapi lebih sebagai kewenangan yang dilaksanakan oleh pribadi yang amat dekat dengan prinsip-prinsip yang digariskan Alquran dan al- Sunnah.

Sebagai wujud kesempurnaan, manusia diciptakan oleh Allah swt memiliki dua tugas dan tanggung jawab besar. Pertama, sebagai seorang hamba (*'abdullah*) yang berkewajiban untuk beribadah sebagai bentuk tanggung jawab ubudiyah terhadap Tuhan sebagai pencipta. Kedua, sebagai *khalifatullah* yang memiliki jabatan ilahiyah sebagai pengganti Allah Swt. dalam mengurus seluruh alam. Dengan



kata lain, manusia sebagai khalifah berkewajiban untuk menciptakan kedamaian, melakukan perbaikan, dan tidak membuat kerusakan, baik untuk dirinya maupun untuk makhluk yang lain.

Sejarah Islam telah membuktikan pentingnya masalah kepemimpinan ini setelah wafatnya Baginda Rasul. Para sahabat telah memberi penekanan dan keutamaan dalam melantik pengganti beliau dalam memimpin umat Islam. Umat Islam tidak seharusnya dibiarkan tanpa pemimpin. Sayyidina Umar ra. pernah berkata, “Tiada Islam tanpa jamaah, tiada jamaah tanpa kepemimpinan dan tiada kepemimpinan tanpa taat”.

Pentingnya pemimpin dan kepemimpinan ini perlu dipahami dan dihayati oleh setiap umat Islam di negeri yang mayoritas warganya beragama Islam ini, meskipun Indonesia bukanlah negara Islam. Allah Swt. telah memberi tahu kepada manusia, tentang pentingnya kepemimpinan dalam Islam, sebagaimana dalam Alquran ditemukan banyak ayat yang berkaitan dengan masalah kepemimpinan.

Diantaranya Firman Allah Swt. dalam QS. Al Baqarah/2: 30 yang artinya: *“Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: “Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi”. Mereka berkata: “Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?” Tuhan berfirman: “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui”.*

Ayat ini mengisyaratkan bahwa khalifah (pemimpin) adalah pemegang mandat Allah Swt. untuk mengemban amanah dan kepemimpinana langit di muka bumi. Ingat komunitas malaikat pernah memprotes terhadap kekhalifahan manusia dimuka bumi.

Selanjutnya Allah Swt. berfirman yang artinya: *“Hai orang-orang yang beriman, ta’atilah Allah Swt. dan ta’atilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah Swt. (Alquran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah*



SWT dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.” (QS An-Nisa/4: 59).

Ayat ini menunjukkan ketaatan kepada ulil amri (pemimpin) harus dalam rangka ketaatan kepada Allah Swt. dan rasulnya. Kata “al-amr” dalam ayat itu artinya: urusan, persoalan, masalah, perintah. Ini menunjukkan bahwa pemimpin itu tugas utamanya dan kesibukan sehari-harinya yaitu mengurus persoalan rakyatnya, menyelesaikan problematika dan masalah yang terjadi ditengah tengah masyarakat serta memiliki wewenang mengatur, memenej dan menyuruh bawahan dan rakyat.

Kata minkum berarti diantara kalian, mengisyaratkan bahwa pemimpin suatu masyarakat lahir dan muncul dari masyarakat itu sendiri. Pemimpin merupakan cermin masyarakat yang dipimpinnya serta ia selalu dekat dan bersama dengan masyarakatnya dalam suka maupun duka.

Allah Swt. berfirman yang artinya: *“Hai Daud, sesungguhnya Kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah SWT. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah SWT akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan.” (QS Shad/38: 26).*

Ayat ini mengisyaratkan bahwa salah satu tugas dan kewajiban utama seorang khalifah adalah menegakkan supremasi hukum secara Al-Haq. Seorang pemimpin tidak boleh menjalankan kepemimpinannya dengan mengikuti hawa nafsu. Karena tugas kepemimpinan adalah tugas fi sabilillah dan kedudukannyapun sangat mulia.

Pada ayat lain Allah Swt. berfirman yang artinya: *“Dan orang-orang yang berkata: “Ya Tuhan kami, anugerahkanlah kepada kami isteri-isteri kami dan keturunan kami sebagai penyenang hati (kami), dan jadikanlah kami imam bagi orang-orang yang bertakwa”. (QS Al Furqan/25: 74).*

Ayat ini mengisyaratkan bahwa pada prinsipnya boleh-boleh saja seorang memohon kepada Allah Swt. agar dijadikan pemimpin.



Dan karena ia memohon kepada Allah Swt. maka ia harus menjalankan kepemimpinannya sesuai keinginan Allah Swt. yang dilarang adalah meminta kedudukan padahal ia tidak punya kompetensi dan kemampuan dalam bidang itu. Kalau masyarakat suatu negeri bertaqwa, maka insya Allah yang muncul adalah pemimpin yang bertaqwa pula.

Telah menjadi kaidah bahwa pemimpin adalah cerminan dari orang-orang yang dipimpin secara umum. Jadi kalau mau pemimpin yang baik maka perbaiki rakyat dan masyarakat. Disinilah perlu adanya pembinaan dengan pendidikan agama yang dimulai dari keluarga. Allah Swt. berfirman yang artinya: *“Dan Allah SWT telah berjanji kepada orang-orang yang beriman di antara kamu dan mengerjakan amal-amal yang saleh bahwa Dia sungguh-sungguh akan menjadikan mereka berkuasa di bumi, sebagaimana Dia telah menjadikan orang-orang yang sebelum mereka berkuasa, dan sungguh Dia akan meneguhkan bagi mereka agama yang telah diridhai-Nya untuk mereka, dan Dia benar-benar akan menukar (keadaan) mereka, sesudah mereka berada dalam ketakutan menjadi aman sentausa. Mereka tetap menyembah-Ku dengan tiada mempersekutukan sesuatu apapun dengan Aku. Dan barangsiapa yang (tetap) kafir sesudah (janji) itu, maka mereka itulah orang-orang yang fasik.”* (Qs An Nur/24: 55).

Ayat ini mengisyaratkan bahwa Al Khilafah atas dasar kebenaran dan keadilan pada akhirnya akan kembali kepangkuan orang-orang beriman dan beramal shaleh. Karena salah satu sifat seorang pemimpin adalah beriman dan beramal shaleh. Dan tugasnya utamanya ialah menciptakan keamanan dan menghilangkan rasa takut serta memfasilitasi rakyatnya untuk beribadah kepada Allah Swt. secara total.

B. Prinsip-Prinsip Kepemimpinan Dalam Islam

Kepemimpinan Islam harus dilandasi ajaran Alquran dan Sunnah, yang acuan utamanya adalah meneladani Rasulullah saw. dan khulafaurrasyidin. Kepemimpinan yang dibangun oleh Rasulullah saw. berlandaskan pada dasar-dasar yang kokoh yang pada



prinsipnya untuk menegakkan kalimah Allah Swt. Prinsip-prinsip atau dasar-dasar kepemimpinan Islam adalah sebagai berikut:

1. Prinsip Tauhid.

Prinsip tauhid merupakan salah satu prinsip dasar dalam kepemimpinan Islam. Sebab perbedaan akidah yang fundamental dapat menjadi pemicu dan pamacu kekacauan suatu umat. Oleh sebab itu, Islam mengajak kearah satu kesatuan akidah diatas dasar yang dapat diterima oleh semua lapisan masyarakat, yaitu tauhid. Dalam alqur'an sendiri dapat ditemukan dalam surat An-nisa' 48, Ali imron 64 dan surat al Ikhlas.

2. Prinsip Musyawarah (Syuro).

Musyawarah berarti mempunyai makna mengeluarkan atau mengajukan pendapat. Dalam menetapkan keputusan yang berkaitan dengan kehidupan berorganisasi dan bermasyarakat musyawarah dalam konteks membicarakan persoalan-persoalan tertentu dengan anggota masyarakat, termasuk didalamnya dalam hal berorganisasi. Hal ini sebagaimana terdapat pada terjemahan surat Aliimran ayat 158. *"bermusyawarahlah kamu (Muhammad) dengan mereka dalam urusan tertentu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, bertawakkallah kepada Allah Swt. Sesungguhnya Allah Swt mencintai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya"*.

Meskipun terdapat beberapa Alquran dan As-sunnah yang menerangkan tentang musyawarah. Hal ini bukan berarti Alquran telah menggambarkan sistem pemerintahan secara tegas dan rinci, nampaknya hal ini memang disengaja oleh Allah untuk memberikan kebebasan sekaligus medan kreatifitas berfikir hambanya untuk berijtihad menemukan sistem pemerintahan yang sesuai dengan kondisi sosial-kultural. Sangat mungkin ini salah satu sikap demokratis Tuhan terhadap hamba-hambanya.

3. Prinsip Keadilan (Al-'adalah).

Dalam manage pemerintahan, keadilan menjadi suatu keniscayaan, sebab pemerintah dibentuk antara lain agar tercipta masyarakat yang adil dan makmur. Jadi, sistem pemerintahan Islam yang ideal adalah sistem yang mencerminkan keadilan yang



meliputi persamaan hak didepan umum, keseimbangan (keproposionalan) dalam manage kekayaan alam misalnya, distribusi pembangunan, adanya balancing power antara pihak pemerintah dengan rakyatnya.

4. Prinsip Kebebasan (al-Hurriyah).

Kebebasan dalam pandangan al-Qur'an sangat dijunjung tinggi termasuk dalam menentukan pilihan agama sekaligus. Namun demikian, kebebasan yang dituntut oleh Islam adalah kebebasan yang bertanggungjawab. Kebebasan disini juga kebebasan yang dibatasi oleh kebebasan orang lain. Dalam konteks kehidupan politik, setiap individu dan bangsa mempunyai hak yang tak terpisahkan dari kebebasan dalam segala bentuk fisik, budaya, ekonomi dan politik serta berjuang dengan segala cara asal konstitusional untuk melawan atas semua bentuk pelanggaran.

C. Kedudukan, Fungsi dan Tujuan Kepemimpinan dalam Islam

Kedudukan seorang pemimpin dalam Islam sangatlah penting. Bahkan keberadaannya *fardhu kifayah*, di mana setiap manusia akan berdosa apabila tidak adanya seorang pemimpin pun dan pembebanan hukum tersebut terbebas manakala salah seorang dari umat telah terpilih menjadi pemimpin. Keberadaan seorang pemimpin yang diakui oleh syariat menunjukkan seorang pemimpin itu harus mengerti akan agamanya. Ilmu yang membahas tentang pemerintahan dalam Islam dikenal dengan Fiqh Siyasah.

Saidina Ali pernah berkata, "Lebih baik dipimpin oleh orang yang zalim daripada negara tidak ada pemimpin." Ini menunjukkan bahwa keberadaan pemimpin dalam negara itu mutlak diperlukan. Memilih pemimpin hukumnya wajib dan setiap insan akan berdosa jika tidak ada pemimpin walaupun cuma sehari. Melihat kenyataan yang seperti ini tentulah tidak ada alasan bagi kita untuk menolak keberadaan seorang pemimpin.

Untuk menjalankan aturan Allah Swt. di muka dibutuhkan seorang pemimpin yang akan mengayomi manusia ke jalan yang benar sesuai dengan tuntutan syariat. Banyak sekali ayat yang menjelaskan tentang pentingnya pemimpin dalam kehidupan ini. Bahkan awal



penciptaan Nabi Adam as. di alam semesta ini pun dengan tujuan menjadikannya sebagai khalifatul ardhi (pemimpin di muka bumi) sebagaimana firman Allah dalam Alquran (Surah Albaqarah: 30).

Kepemimpinan dapat berjalan dengan baik apabila fungsinya telah terpenuhi, oleh sebab itu seorang pemimpin haruslah dapat menggunakan peran yang dimilikinya secara optimal sehingga akan dapat mewujudkan fungsi kepemimpinan dengan kerja sama dari orang-orang yang dipimpinnya. Fungsi pemimpin adalah memandu, menuntun, membimbing, memotivasi, menjalin komunikasi yang baik, mengorganisasi, mengawasi, dan membawa kelompoknya pada tujuan yang telah diterapkan.

Fungsi pemimpin bukan sekedar menjaga masyarakat dan organisasinya. Al-Mawardi (2006) dalam *al-Ahkam as-Sulthaniyah* menyebut fungsi pemimpin justru menjaga agama untuk menegakkan syariat Allah. Seorang pemimpin, bagaimanapun besar kecil wilayah kepemimpinannya selalu mengemban peran yang strategis. Hal ini dikarenakan pemimpin menjadi penentu kemana arah dan gerak sebuah organisasi, sebagaimana Hadis Rasulullah saw.: *“Semua kalian adalah pemimpin dan bertanggung jawab terhadap nasib yang dipimpinnya. Amir adalah pemimpin rakyat, dan bertanggungjawab terhadap keselamatan mereka”*. (HR. Al-Bukhari dan Muslim). Memimpin sebuah bangsa tentulah berbeda dengan memimpin sebuah perusahaan, baik dari segi kapasitas kemampuan yang diperlukan maupun tanggung jawab yang dipikulnya.

Glover (2000: 20-21) mengidentifikasi lima fungsi kepemimpinan yaitu: (1) memberi arah, yakni menemukan jalan ke depan, menciptakan arah gerakan yang jelas, mengidentifikasi struktur, pelayanan, dan tujuan-tujuan baru, (2). memberikan inspirasi, yakni memiliki ide dan merumuskan pikiran-pikiran yang menjadikan motivator bagi orang lain. Jelaslah bahwa pemimpin efektif haruslah orang yang mampu memberikan inspirasi bagi pengikutnya sehingga mereka terdorong untuk menemukan ide-ide baru demi masa depan organisasi, (3). membangun tim kerja, (4). mampu memberikan contoh dan teladan; ini tidak hanya apa yang dilakukan pemimpin yang mempengaruhi orang lain, tetapi juga



bagaimana cara melakukannya dan (5). mendapatkan penerimaan dari bawahan atau pengikut.

Disisi lain, Veithzal Rivai (2012: 34-35) menyatakan bahwa secara operasional fungsi kepemimpinan adalah:

1. Fungsi Instruktif. Pemimpin berfungsi komunikasi yang menentukan apa (itu perintah), bagaimana (cara mengerjakan perintah), bilamana (waktu memulai, melaksanakan, dan melaporkan hasilnya), dan dimana (tempat mengerjakan perintah) agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif sehingga fungsi orang yang dipimpin hanyalah melaksanakan perintah.
2. Fungsi Konsultif. Pemimpin dapat menggunakan fungsi konsultif sebagai komunikasi dua arah. Hal tersebut digunakan manakala pemimpin dalam usaha menetapkan keputusan yang memerlukan bahan pertimbangan dan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya.
3. Fungsi Partisipasi. Dalam menjalankan fungsi partisipasi pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya. Setiap anggota kelompok memperoleh kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam melaksanakan kegiatan yang dijabarkan dari tugas-tugas pokok, sesuai dengan posisimasingmasing.
4. Fungsi Delegasi. Dalam menjalankan fungsi delegasi, pemimpin memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan. Fungsi delegasi sebenarnya adalah kepercayaan seorang pemimpin kepada orang yang diberi kepercayaan untuk pelimpahan wewenang dengan melaksanakannya secara bertanggung jawab. Fungsi pendelegasian ini, harus diwujudkan karena kemajuan perkembangan kelompok tidak mungkin diwujudkan oleh seseorang pemimpin seorang diri.
5. Fungsi Pengendalian. Fungsi pengendalian berasumsi bahwa kepemimpinan yang efektif harus mampu mengatur aktifitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif,



sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Dalam melaksanakannya fungsi pengendalian, pemimpin dapat mewujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

Sedangkan menurut Sondang P. Siagian (2003: 46-73) menyatakan ada empat fungsi kepemimpinan yang hakiki yaitu:

1. Pimpinan selalu penentu arah, yang akan ditempuh dalam usaha pencapaian tujuan. Arah yang hendak ditempuh oleh organisasi menuju tujuannya harus sedemikian rupa sehingga mengoptimalkan pemanfaatan dari segala sarana dan prasarana.
2. Pimpinan sebagai wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak-pihak di luar organisasi. Tidak ada organisasi yang mampu mencapai tujuan tanpa memelihara hubungan baik dengan pihak di luar organisasi.
3. Pimpinan sebagai komunikasi yang efektif. Pada hakikatnya berkomunikasi berarti mengalihkan suatu peran dari satu pihak kepada pihak lain dimana dikatakan efektif bila pesan yang diinginkan disampaikan oleh sumber pesan diterima dan diartikan oleh sasaran komunikasi dalam bentuk jiwa dan semuanya persis yang dimaksud suatu pesan.
4. Pimpinan sebagai mediator. Sebagai mediator pimpinan difokuskan pada penyelesaian situasi konflik yang mungkin timbul dalam suatu organisasi tanpa mengurangi pentingnya situasi konflik yang mungkin timbul dalam hubungan keluar yang dihadapi dan diatasi.

Berdasarkan tinjauan dari berbagai literasi yang ada maka fungsi pemimpin yaitu:

1. Sebagai pelaksana (*executive*), Seorang pemimpin tidak boleh hanya memaksakan kehendak sendiri terhadap kelompoknya. Ia harus berusaha menjalankan/memenuhi kehendak dan kebutuhan kelompoknya, juga program atau rencana yang telah ditetapkan bersama;



2. Sebagai perencana (*planner*), Seorang pemimpin yang baik harus pandai membuat dan menyusun perencanaan, sehingga segala sesuatu yang diperbuatnya bukan secara ngawur saja, tetapi segala tindakannya diperhitungkan dan bertujuan;
3. Sebagai seorang ahli (*expert*), Ia haruslah mempunyai keahlian, terutama keahlian yang berhubungan dengan tugas jabatan kepemimpinan yang dipegangnya;
4. Mewakili kelompok dalam tindakannya ke luar (*external group representatif*), pemimpin harus menyadari bahwa baik buruknya tindakan di luar kelompoknya mencerminkan baik dan buruk kelompok yang dipimpinnya;
5. Mengawasi hubungan anggota kelompok (*controller of internal relationship*), Seorang pemimpin harus bisa menjaga dan jangan sampai terjadi perselisihan, dan berusaha membangun hubungan yang harmonis dan menimbulkan semangat bekerja kelompok;
6. Bertindak sebagai pemberi ganjaran/pujian dan hukuman (*purveyor of reward and punishment*), Ia harus dapat membesarkan hati anggota-anggotanya yang giat bekerja dan banyak sumbangannya terhadap kelompoknya, dan berani pula menghukum anggotanya yang berbuat merugikan kelompok;
7. Bertindak sebagai wasit dan penengah (*arbitrator and mediator*), Dalam menyelesaikan perselisihan atau menerima pengaduan-pengaduan diantara anggota-anggotanya, ia harus tegas, tidak pilih kasih ataupun mementingkan salah satu golongan;
8. Merupakan bagian dari kelompok (*exemplar*), Pemimpin bukanlah seorang yang berdiri di luar atau di atas kelompoknya. Ia merupakan bagian yang tak terpisahkan dari kelompoknya. Dengan demikian, segala tindakan dan usahanya hendaklah dilakukan demi tujuan kelompoknya;
9. Merupakan lambang kelompok (*symbol of the group*), Sebagai lambang kelompok, ia hendaknya menyadari bahwa baik buruknya kelompok yang dipimpinnya tercermin pada dirinya;
10. Pemegang tanggung jawab para anggota kelompoknya (*surrogate for individual responsibility*), Ia harus bertanggung jawab



terhadap perbuatan-perbuatan anggotanya yang dilakukan atas nama kelompok;

11. Sebagai pencipta/memiliki cita-cita (ideologis), Seorang pemimpin hendaknya mempunyai suatu konsepsi yang baik dan realistis sehingga dalam menjalankan kepemimpinannya mempunyai garis yang tegas menuju arah yang telah dicita-citakan;
12. Bertindak sebagai seorang ayah (*father figure*), Tindakan pemimpin terhadap anak buah/kelompoknya hendaklah mencerminkan tindakan seorang ayah terhadap anakanak/anggota keluarga;
13. Sebagai kambing hitam (*scape goat*), Seorang pemimpin haruslah menyadari bahwa dirinya merupakan tempat pelemparan kesalahan/keburukan yang terjadi di dalam kelompoknya. Oleh karena itu dia harus pula mau dan berani turut bertanggung jawab tentang kesalahan orang lain/anggota kelompoknya.

Kepemimpinan dalam Islam merupakan sebagai wadah atau tempat untuk mendorong terwujudnya kegiatan tolong-menolong antara sesama, saudara seagama yang berpegang teguh kepada Alquran dan hadist sebagai pedoman umat Islam, karena pemeluk agama Islam yang satu bersaudara dengan yang lain. Meskipun berbeda suku, bangsa, atau keturunannya, kegiatan tolong menolong tersebut dimaksudkan adalah dalam berbuat kebaikan dalam bentuk amal sehingga terwujud agama Islam hakiki.

Islam menganjurkan seorang pemimpin harus memiliki iman dan amal shaleh, dan tubuh yang sehat, serta mendapat keridhoan Allah Swt. Kepemimpinan tidak akan terlepas dari tanggung jawab terhadap amanah yang telah dipercayakan. Kepemimpinan dalam Islam merupakan fitrah bagi setiap manusia yang sekaligus memotivasi kepemimpinan yang Islami. Manusia diamanahi Allah untuk menjadi *khalifah* Allah (wakil Allah) di muka bumi [Q.S, al-Baqarah:30]. Yang bertugas merealisasikan misi sucinya sebagai pembawa rahmat bagi alam semesta. Sekaligus sebagai *abdullah*



(hamba Allah) yang senantiasa patuh dan terpanggil untuk mengabdikan segenap dedikasinya di jalan Allah.

Fungsi dan peran pemimpin dalam Islam adalah untuk menciptakan kemaslahatan bersama. Tujuan terbesar dari kepemimpinan tersebut adalah dalam rangka mewujudkan kemaslahatan yang merata bagi semua warga negara. Bukan kemaslahatan tersebut hanya dicicipi oleh sekelompok orang saja. Dengan kata lain, kepemimpinan merupakan wadah untuk menciptakan kemaslahatan publik (*al-mashlahah al-'ammah*). Di tangan seorang pemimpinlah ditentukan seperti apa nasib dan masa depan rakyat.

Kepemimpinan Islam tidak semata mementingkan internal Islam dan umat Islam sendiri, tetapi memikirkan aspek sejagat (universal), dalam arti hanya untuk kepentingan kelompok Islam semata. Islam mementingkan jauh sampai kepada semua kelompok di luar Islam, sebagaimana telah dipraktekkan nabi Muhammad saw saat memimpin negara Madinah. Dengan kata lain bahwa tujuan suatu kepemimpinan adalah untuk menciptakan rasa aman, keadilan, kemasylahatan, menegakkan amar ma'ruf nahi munkar, mengayomi dan melindungi semua orang yang menjadi tanggung jawabnya.

D. Sifat, Kreteria, dan Syarat menjadi Pemimpin serta Konstruksi Kepemimpinan

Mengenai etos kerja dan perilaku kepemimpinan, Islam dan kaum muslimin merujuknya kepada kualitas pribadi Rasulullah Muhammad saw. dan sifat-sifatotentik kenabiannya, yaitu:

1. *Amanah*, merupakan sifat-wajib yang menjauhkan diri dari maksiat lahiriah (berzina, meminum khamr, berdusta). Sifat mustahil sebagai lawan sifat wajib ini adalah khianat.
2. *Shiddiq*, adalah sifat-wajib yang berkenaan dengan segala ucapan Rasulullah saw. yang selalu benar. Tatkala seorang Rasul mendustakan kebenaran Allah yang harus disampaikan kepada manusia, mengandung arti dan akan menimbulkan kedustaan besar atas firman-Nya.



3. *Fathonah*, merujuk kepada sifat-wajib kesadaran, kebijaksanaan, dan kecerdasan, yang dilawankan dengan sifat mustahil *gaflah* (lemah) atau *ghabwah* (bodoh).
4. *Tabligh*, merupakan sifat-wajib Rasulullah saw. yang mengandung arti menjelaskan dan menerangkan wahyu Allah SWT. Sifat mustahilnya adalah *khitman*, menyembunyikan hal-hal yang seharusnya di tablighkan.

Yayat Hidayat Amir (2005: 26) menyatakan bahwa tanpa mengecilkan makna sifat-sifat kenabian itu, pemimpin harus pulamemilki sifat *syaja'ah* atau keberanian, yaitu ketetapan hati yang berani untuk berupaya melangkah maju, atau mundur untuk mengatur kembali langkah-langkah perjuangan. Ada dua macam *syaja'ah*, yaitu *syaja'ah batiniyah* (moralitas) atau *syaja'ah adabiyah* dan *syaja'ah jasmaniyah* (fisik).

Veithzal Rivai dan Arviyan Arifin (2009: 248-263) mempersyaratkan pemimpin harus memiliki sifat-sifat mulia sebagai berikut:

1. Beriman dan bertaqwa kepada Allah, kepemimpinan terkait erat dengan pencapaian cita-cita, kepemimpinan harus berada di dalam genggaman tangan seorang pemimpin beriman. Allah SWT sudah tegas melarang mengangkat atau menjadikan orang-orang kafir sebagai pemimpin. Lihat Q.S. Ali Imran (3) ayat 28-29, dan Q.S. Al Maidah (5) ayat 51.
2. Jujur dan bermoral. Pemimpin Islam haruslah jujur baik kepada dirinya sendiri, maupun kepada pengikutnya, sehingga akan menjadi contoh terbaik yang sejalan antara perkataan dengan perbuatannya. Selain itu, perlu memiliki moralitas yang baik, berakhlak terpuji, teguh memegang amanah, dan tidak suka berma'siat seperti; korupsi, manipulasi, dusta, dan khianat.
3. Kompeten dan berilmu pengetahuan, pemimpin Islami haruslah memiliki kompetensi dalam bidangnya, sehingga orang akan mengikuti karena yakin dengan kemampuannya. Selayaknya seorang pemimpin, selain memiliki pengetahuan agama yang dalam, juga memiliki pengetahuan yang luas



mencakup pengetahuan tentang administrasi kenegaraan, politik, ekonomi, sosial, dan hukum. Seperti yang digambarkan Allah SWT tentang Nabi Yusuf as, firman-Nya dalam Surat Yusuf /12: 55 artinya: *Berkata Yusuf: "Jadikanlah Aku bendaharawan negara (Mesir); Sesungguhnya Aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan"*.

Selain beberapa sifat di atas, terdapat beberapa sifat lainnya yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin yaitu:

1. Peduli terhadap bawahan, pemimpin dipilih atau diangkat untuk menolong yang mengalami kesulitan, membimbing yang menyimpang, dan menunjukkan jalan bagi yang tersesat. Allah SWT berfirman dalam Surat at-Taubah/9: 128, artinya: *Sungguh Telah datang kepadamu seorang Rasul dari kaummu sendiri, berat terasa olehnya penderitaanmu, sangat menginginkan (keimanan dan keselamatan) bagimu, amat belas kasihan lagi Penyayang terhadap orang-orang mukmin*.
2. Inspiratif, pemimpin Islami harus mampu menciptakan rasa aman dan nyaman serta dapat menimbulkan rasa optimis terhadap pengikutnya.
3. Sabar, seorang pemimpin Islami haruslah mampu bersikap sabar dalam menghadapi segala macam persoalan dan keterbatasan serta tidak bertindak tergesa-gesa dalam pengambilan keputusan.
4. Rendah hati, pemimpin Islami perlu memiliki sikap rendah hati, dengan tidak suka menampakkan kelebihannya (riya) dan menjaga agar tidak merendahkan orang lain.
5. Musyawarah, pemimpin yang Islami haruslah mencari dan menutamakan cara-cara dan jalan musyawarah untuk memecahkan setiap persoalan yang dihadapi.

Pemimpin dalam Islam memang sangat penting karena pemimpin merupakan hal yang riskan dalam urusan organisasi. Sewaktu Rasulullah masih hidup semua persoalan baik yang berupa ibadah, muamalah, pidana dan perdata diserahkan kepadanya. Perselisihan mulai menjadi perdebatan dikalangan umat Islam setelah sehari sepeninggalan Nabi Muhammad SAW. Setelah 2



minggu sakit.

Semasa hidupnya Nabi tidak memberikan dan meninggalkan wasiat tentang siapa yang akan menggantikan dirinya sebagai pemimpin umat Islam, hingga akhir hayatnya beliau nampaknya menyerahkan persoalan tersebut kepada kaum muslimin sendiri untuk menentukannya.

Beranjak dari sejarah pergantian khalifah setelah Nabi saw. wafat, maka setelah itu para ulama banyak yang mencoba memberikan kriteria pemimpin dengan mengacu pada peristiwa pergantian pemimpin pada masa *al-Khulafa ar-Rasydin*, maka dari sinilah ada beberapa kriteria bagi seorang pemimpin.

Pertama. Seorang pemimpin harus mempunyai jiwa yang adil. Maksud adil adalah lawan dari kata dzalim, sebagaimana yang tercantum dalam Q.S an-Nisa ayat 58 yang artinya, “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apa bila menetapkan hukumdi antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil.” Pada ayat ini, yang dimaksud dengan adil adalah masih umum. Bisa saja pemimpin dari non muslim yang mempunyai sifat yang adil, sebagaimana yang diungkapkan oleh Umar bin Khatab, “Kita berhakberlaku adil dari pada kaisar”.

Atiah Muhammad Salim (tt) menyatakan bahwa adil yang merupakan lawan dari fasiq, sebagaimana yang tercantum dalam Q.S ath-Thalaq: ayat 2 yang artinya: *Dan persaksikanlah dengan dua orang saksi yang adil diantara kamu dan hendaklah kamu tegakkan kesaksian itu karena Allah.*” Dalam ayat ini adil yang dimaksud adalah lebih khusus yang dimiliki oleh sosok seorang yang beriman.

Kedua. Laki-laki sebagaimana dalam Q.S an-Nisa: Ayat 34 yang artinya “Kaum laki-laki itu adalah pemimpin bagi kaum wanita”. Dan diperkuat oleh hadits nabi yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari, at-Turmuzi dan an-Nasa’i yang artinya “Tidak akan sejahtera suatu kaum menyerahkan kepemimpinannya kepada seorang wanita”. *Ketiga.* Merdeka, yang dimaksud adalah merdeka dari segala hal, dengan demikian seorang pemimpin diharapkan mampu berfikir, bertindak,



berbuat, mengabdikan dengan masyarakat dengan maksimal, artinya tidak pilih kasih dalam menjalankan roda kepemimpinannya.

Keempat. Balig yang dimaksud sudah dewasa dan mempunyai kecerdasan emosional. *Kelima.* Berakal sehat, tidak mempunyai cacat mental, yang dimaksud adalah cerdas, yang akhirnya dapat mengemban tugas kepemimpinannya dengan baik di era yang sangat global, karena dimasa sekarang ini jika tidak dipimpin oleh seorang pemimpin yang cerdas maka akan terjadi pemimpin yang korup dan akhirnya menyengsarakan rakyat.

Keenam. Bisa menjadi hakim yang dimaksud baik menguasai dalam ilmu hukum, maupun dalam mengambil keputusan dengan menggunakan ijtihad. *Ketujuh.* Mempunyai keahlian tentang militer, ini menjadi syarat seorang pemimpin karena seorang pemimpin harus menjaga dan melindungi rakyatnya, karena itu seorang pemimpin seharusnya belajar dulu tentang ilmu militer dan pertahanan. *Kedelapan.* Tidak cacat fisik artinya agar dalam menjalankan roda kepemimpinannya tidak terjadi keterburukan jika seorang pemimpin cacat maka tidak optimal dalam menjalankannya, karena banyak tugas yang harus dikerjakan dalam pemerintahan.

Al-Mawardi (2006: 19-20) menyatakan bahwa syarat-syarat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin yang berhak dipilih sebagai pemimpin (imam) dengan tujuh syarat yaitu: Pertama, Adil dalam arti yang luas. Kedua, Memiliki ilmu untuk dapat melakukan ijtihad didalam menghadapi persoalan-persoalan dan hukum. Ketiga, sehat pendengaran, mata, dan lisanya supaya dapat berurusan langsung dengan tanggung jawab. Keempat, sehat badan sehingga tidak terhalang untuk melakukan gerak dan melangkah cepat. Kelima, pandai dalam mengendalikan urusan rakyat dan kemaslahatan umum. Keenam, berani dan tegas membela rakyat, wilayah negara dan menghadapi musuh. Ketujuh, keturunan Quraisy.

Veithzal Rivai (2004: 73) menyatakan bahwa terdapat beberapa ciri-ciri penting yang menggambarkan pemimpin ideal dalam Islam yaitu:

1. Setia, pemimpin dan yang dipimpin terikat kesetiaan kepada Allah Swt.



2. Terikat pada tujuan, seorang pemimpin ketika diberi amanah sebagai pemimpin meliputi tujuan organisasi bukan saja berdasarkan kepentingan kelompok, tetapi juga ruang lingkup tujuan Islam yang lebih luas.
3. Menjunjung tinggi syariat dan akhlaq Islam, ketika ia menjalankan tugasnya ia harus patuh pada adab-adab Islam, khususnya ketika berhadapan dengan orang yang dipimpinnya (rakyat).
4. Memegang teguh amanah, seorang pemimpin ketika menerima kekuasaan menganggapnya sebagai amanah dari Allah, yang disertai dengan tanggung jawab. Al-Quran memerintahkan pemimpin melaksanakan tugasnya untuk Allah dan selalu menunjukkan sikap baik kepada orang yang dipimpinnya. Sebagaimana firman Allah Swt.: (Yaitu) orang-orang yang jika Kami beri kedudukan di bumi, mereka melaksanakan salat, menunaikan zakat, dan menyuruh berbuat yang makruf dan mencegah dari yang mungkar; dan kepada Allah-lah kembali segala urusan. (Q.S. al-Hajj:41)
5. Tidak sombong, menyadari bahwa dari kita ini adalah kecil, karena yang besar dan maha besar hanyalah Allah SWT. Sehingga hanya Allah lah yang boleh sombong. Dan kerendahan hati dalam memimpin merupakan salah satu cirri yang patut diterapkan dan dikembangkan.
6. Disiplin, konsisten dan konsekuen, merupakan cirri kepemimpinan dalam Islam didalam segala tindakan dan perbuatan seorang pemimpin. Sebagai perwujudan seorang pemimpin yang professional akan memegang teguh terhadap janji, ucapan, dan perbuatan yang dilakukan, karena ia menyadari bahwa Allah mengetahui semua yang ia lakukan meskipun ia berusaha bagaimanapun menyembunyikanya.

Ahmad Ibrahim Abu Sinn (2006: 138) menyatakan bahwa dalam Islam seseorang yang menjadi pemimpin haruslah memenuhi enam persyaratan, yaitu:



1. Mempunyai kekuatan, kekuatan yang dimaksudkan disini adalah kemampuan dan kapasitas serta kecerdasan dalam menunaikan tugastugas.
2. Amanah, yakni kejujuran, dan kontrol yang baik.
3. Adanya kepekaan nurani yang dengannya diukur hak-hak yang ada.
4. Profesional, hendaknya dia menunaikan kewajiban-kewajiban yang dibebankan padanya dengan tekun dan profesional.
5. Tidak mengambil kesempatan dari posisi atau jabatan yang sedang didudukinya.
6. Menempatkan orang yang paling cocok dan pantas pada satu-satu jabatan

Berdasarkan paparan di atas dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin harus memenuhi beberapa syarat, diantaranya: (1) Jujur (*shiddiq*, integritas); (2) Terpercaya (*amanah*, kredibilitas); (3) Cerdas (*fathanah*, kapabilitas;) dan (4) Terbuka (*tabligh*, *transfaransi*). Moralitas dan karakteristik tersebut merupakan sesuatu yang melekat, bukan instan dan spontanitas apalagi dibuat-buat. Karena itu syarat-syarat tersebut kelihatan sangat ketat dan berat, di samping memang bersifat tabiat, tetapi juga kriteria tersebut harus diterapkan secara holistik dan tuntas.

Hakikat memimpin yang sebenarnya adalah melayani masyarakat. Memimpin itu adalah ibadah, hal ini dapat dipahami bahwa sebelum memerintahkan Rasulullah saw. lebih dahulu memberi contoh. Juga yang dilakukan oleh Abu Bakar, Umar, Usman dan Ali. Bahkan pada saat Umar ibn al-Khattab menerima jabatan khalifah, Umar naik ke mimbar dan menyampaikan khutbah pertamanya. di hadapan publik ia kemukakan “Ya Allah aku ini orang keras, maka jadikanlah aku orang yang lemah lembut, Aku ini orang yang lemah maka jadikanlah aku orang yang kuat. Aku ini orang yang kikir maka jadikanlah aku orang yang dermawan” (Abdurrahman Umairah, 2002: 30).

Pidato tersebut menggambarkan pandangan Umar bahwa jabatan khalifah adalah tugas yang berat sebagai amanah dan ujian. Antara pemimpin dan yang dipimpin harus terjalin hubungan



Sinerjitas antara rakyat dengan pemerintah dalam melaksanakan tanggung jawab itu. Antara kedua pihak terjalin sinergitas dan rasa saling menjaga serta saling mengayomi, bahkan lebih dari itu tercipta saling sayang diantara mereka. Sifat saling menjaga antara pemerintah dan masyarakat digambarkan oleh Rasulullah saw. dalam sebuah hadis yang diriwayatkan dari 'Auf ibn Malik ra.: (Al-Naisaburi, 1415 H: 204).

خَيْرَ أَمْتِكُمُ الَّذِي تَحِبُّونَهُمْ وَيُحِبُّونَكُمْ وَيُصَلُّونَ عَلَيْكُمْ وَيُصَلُّونَ عَلَيْهِمْ وَشَرَّ أَمْتِكُمُ الَّذِي تَبْغُضُونَهُمْ وَيَبْغُضُونَكُمْ وَيَلْعَنُونَكُمْ وَيَلْعَنُونَكُمْ . (رواه مسلم)

Artinya: Sebaik-baik pemimpin kalian adalah yang kalian cintai dan merekapun mencintai kalian, mereka mendo'akan kalian dan kalian mendo'akan mereka. Dan seburuk-buruk pemimpin kalian adalah yang kalian benci dan merekapun membenci kalian, kalian melaknat mereka dan merekapun melaknat kalian. (HR. Muslim).

Hadis tersebut menunjukkan bahwa Negara yang kuat jika mendapatkan dukungan yang kuat dari masyarakat sehingga sendi-sendinya dijalankan secara bersama-sama antara pengelola negara atau pemerintah dan rakyatnya. Masing-masing pihak menyadari tanggungjawabnya. Pemerinth menyadari tanggungjawab diangkat oleh rakyat, yaitu menegakkan keadilan dan menyejahterahkan rakyatnya, sehingga berhak dipatuhi jika pelaksanaan pemerintahannya sesuai dengan aturan Allah swt. Rakyatpun menyadari tanggungjawabnya membantu pemerintah dalam mewujudkan tugas-tugas tersebut dengan menaati pemimpinnya dalam koridor keredaan Allah swt. dan berhak mendapatkan kesejahteraan yang layak.

Serangkaian dengan konteks ini maka pemimpin di dalam menyelenggarakan pemerintahan wajib memiliki sifat utama atau prinsip-prinsip , antara lain: (1). Prinsip Musyawarah, (2). Keadilan, (3). Prinsip Persamaan, (4). Prinsip kemanusiaan, (5). Kejujuran, (6). *Al-amanah* (terpercaya), (7). *Al-tablig* (keterbukaan), dan (8). *Al-*



fathanah (kecerdasan). Pointer-pointer tersebut akan dijelaskan satu persatu sebagai berikut:

Pertama, Prinsip Musyawarah Prinsip Musyawarah ini mengandung pengertian anggota di dalam masyarakat dan Negara tidaklah hanya satu orang, tidak pula satu pihak saja. Semua orang mempunyai keinginan yang berbeda-beda, karena itu untuk mewujudkan kesatuan harus ada sikap memberi dan menerima. Urusan-urusan yang menjadi kepentingan bersama dan dalam hal-hal yang terdapat perbedaan-pedaan di dalam kepentingan bersama itulah yang dilakukan musyawarah. Dasarnya adalah *Syura* (musyawarah) yang mengacu pada firman Allah swt. dalam QS al-Syura/42: 38. "Dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhannya dan mendirikan salat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah antara mereka; dan mereka menafkahkan sebagian dari rezki yang kami berikan kepada mereka.

Ayat di atas telah menghubungkan antara musyawarah di antara kaum muslimin dengan pendirian salat. Hal ini mengindikasikan bahwa hukum musyawarah sama dengan hukum salat. Secara syara', hukum salat itu wajib, demikian pula dengan hukum musyawarah, yakni wajib secara syara'.

Muhammad Yusuf al-Kandahlawa (1417 H/ 1996 M: 183) menyatakan bahwa serangkaian dengan musyawarah tidak sewenang-wenang dalam menangani urusan-urusan publik. Apabila menghadapi suatu urusan, maka tidak memutuskannya sebelum mengumpulkan kaum muslimin dan memperhatikan aspirasinya tidak ada kebaikan dalam sebuah urusan yang diputuskan tanpa jalan musyawarah dan menjadi kewajiban terhadap orang-orang Islam memusyawarahkan urusannya di antara mereka dan di antara orang-orang yang memiliki pemikiran tajam (*zawi al-ra'yi minhum*), Muhammad Biltaji (tt: 370) menjelaskan bahwa melalui musyawarah dihasilkan kesepakatan yang kemudian dijadikan sebagai pegangan atau aturan dalam menjalankan pemerintahan.

Kedua, *Al-'Adl* (Keadilan). Muhammad bin Ya'qu al-Fairuzabadi (1995: 569) menatakan bahwa *Al-'Adl* dalam bahasa arab bermakna *al-tawazun* atau keseimbangan dan sifat lurus. Muhammad



bin Mukarram bin Manzur al-Ifriqy (tt: 430) menyatakan bahwa kata *al-'adl* adalah sifat yang tersimpan dalam diri untuk berbuat lurus, dan sifat ini juga merupakan antonym dari sifat dosa dan penyimpangan. Ahmad ibn Abdul Halim ibn Taimiyah (1403 H: 434) menyatakan bahwa agama merupakan kebenaran serta segala kebaikan.

Muhammad Ash-Shalabi (2009) menyatakan bahwa penegakan keadilan perspektif agama Islam termasuk perkara sakral dan terpenting. Umat Islam telah berkonsensus bahwa hukum penegakan kadilan adalah wajib. Pelestarian keadilan secara mutlak antara sesama manusia yang tidak dipicu oleh dendam pribadi atau karena kecintaan. Berkenaan dengan perintah berlaku adil banyak ditemukan ayat-ayat Alquran antara lain Allah berfirman dalam pada QS. an-Nisa/4:58, QS an-Nisa/4: 135, QS. Al-Maidah/5: 8 QS al-Maidah/5:95 dan al-An'am/6:152.

Ketiga, Prinsip Persamaan. In'am Fawwal 'Ukawi (1413H/1992 M: 648) meyakini bahwa prinsip persamaan dalam literatur keagamaan dikenal dengan istilah al-Musawah, yang mengandung arti menjadikan sesuatu itu sama, atau dapat juga berarti memperlakukan sesuatu tidak lebih dan tidak kurang. Persamaan atau kesetaraan adalah salah satu prinsip keadilan yang diperintahkan di dalam Alquran. Allah Swt. berfirman dalam QS. al-Hujurat/ 49:13: *"Hai manusia, Sesungguhnya kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal"*.

Muhammad Ash-Shalabi (1999: 50) menyatakan bahwa semua manusia dalam pandangan Islam adalah sama, pemimpin maupun rakyat, laki-laki maupun perempuan, Islam telah menghapus perbedaan-perbedaan di antara manusia yang disebabkan karena perbedaan jenis kelamin, warna kulit, keturunan dan status sosial, pemimpin dan rakyat, semuanya sama dalam pandangan syara'. Sehingga tidak bakal terjadi selisih antara satu kedudukan lebih tinggi antara golongan yang satu dengan golongan lain, pemicu terjadinya



sekian banyak kelompok dalam lapisan masyarakat. Menghindari dari perlakuan yang pilih kasih, tidak menunggu dorongan hubungan kerabat dengan bermacam-macam motifnya. (Abbas Mahmud al-'Aqqad, tt: 43). Kadangkadang seseorang menumpukkan kasih sayang pada saudara dan karib kerabatnya dan tidak mengacuhkan orang lain. (Muhammad Biltaji, 2006 M/1427H: 333).

Penjelasan tersebut dapat dipahami bahwa rasa kasih sayang itu sangat penting dimiliki oleh semua pemimpin sebagai perekat dan pegangan di antara masyarakat, untuk mendekatkan pribadi-pribadi dikalangan masyarakat serta menyebarkan roh keadilan dan persamaan.

Keempat, Prinsip kemanusiaan. Kemanusiaan memiliki arti sifat-sifat manusia, sebagai manusia. bisa juga berarti perikemanusiaan yakni segala sesuatu yang layak bagi manusia atau masalah kasih sayang kepada sesama hidup. Dalam kehidupan manusia yang penuh dengan kasih sayang yang mendudukkan kesamaan martabat manusia. dan manusia itu adalah makhluk yang utama telah dijelaskan dalam firman Allah swt. QS. at-Tin/95:1-6. *"Demi (buah) Tin dan (buah) Zaitun, Dan demi bukit Sinai, Dan demi kota (Mekah) Ini yang aman, Sesungguhnya kami Telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaikbaiknya, Kemudian kami kembalikan dia ke tempat yang serendah-rendahnya (neraka), Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh; Maka bagi mereka pahala yang tiada putus-putusnya."*

Kemanusiaan yang hendak diangun oleh Islam adalah kemanusiaan yang bersih dan baik, bukan berdasar yang menuju kepada kemungkaran dan kerusakan, bukan pula kejahatan dan kebinasaan, yang hendak dibangun adalah kemanusiaan yang penuh kebajikan, kebersihan dan ketaqwaan serta saling pengertian antara umat manusia.

Kelima, *Al-Shiddiq* (kejujuran). Ahmad ibn Faris (tt: 339) menyatakan bahwa *Al-Shiddiq* dalam *Maqayisu al-Lughah* memiliki arti kekuatan. Bisa juga berarti lawan dari kebohongan, karena kebohongan atau kebatilan tidak memiliki kekuatan. Ahmad Warson Munawwir (1997: 770) menyatakan bahwa kesesuaian antara sikap



dan keyakinan, bisa juga berarti yang membuktikan antara ucapan dan perbuatannya. Sifat kejujuran pada diri masing-masing muslim sehingga dapat ditegakkan keadilan secara sempurna tanpa batas. Menurut Imam ibn Kasir (1420: 433) kejujuran dalam mengakkan keadilan berlaku terhadap diri dan kerabat, sebab kebenaran adalah hakim atas setiap manusia dan hendaknya di dahulukan atas setiap kepentingan siapapun, mesti dirasa pahit dalam mewujudkannya.

Keenam, Al-amanah, (terpercaya). Abdul Azis Dahlan (2006: 103) menyatakan bahwa amanah memiliki arti jujur atau bisa dipercaya. adalah segala sesuatu yang dipercayakan kepada manusia baik yang menyangkut hak dirinya, hak orang lain maupun hak Allah Swt. Dalam istilah fikih Islam Amanah berarti kepercayaan yang diberikan kepada seseorang untuk ditunaikan, hendaknya ditunaikan dengan sebaik-baiknya.

Kata amanah disebutkan dalam al-Qur'an pada QS Al-Baqarah/2: 283. QS AlAhzab/33:72. QS an-Nisa'/4:58. QS al-Anfal/8:28. al-Mukminun/ 23:8. dan alMa'arij/70:32. Amanah yang bersumber dari Allah sebagai karakter dasar kepemimpinan. Karakter dasar kepemimpinan ini membuat seorang pemimpin dapat menampilkan dirinya eksis dalam mengembangkan tugas. Tugas pemimpin sebagai amanah dapat diterapkan di lingkupnya lebih sempit. Serangkaian amanah ini, dalam hokum Islam supaya melestarikan prinsip bertanggungjawab, baik secara pribadi maupun lembaga, setiap pemimpin bertanggungjawab kepada publik. Orang yang berhak jadi pemimpin, bertanggung jawab kepada Negara dan pelayanan kepada rakyat.

Muhammad Biltaji (tt: 353) menyatakan bahwa adapun tugas dan Tanggung jawab pemerintah antara lain: (1) Mengambil hasil-hasil perdagangan, mengambil satu dari sepuluh hasil perdagangan (2) Bertanggungjawab terhadap setiap pengeluaran Negara (3) Bertanggungjawab terhadap Baitulmal (4) Bertanggungjawab terhadap keuangan yang diperoleh dari masyarakat dan akan dikembalikan kepada masyarakat untuk kemaslahatan (5) menjaga keamanan dan menolak kekacauan (6) Bertanggungjawab terhadap kebutuhan logistik kemudian mengimpentarisasi (7) menanamkan



semangat keprajuritan (8) ada yang bertugas sebagai penasihat prajurit.

Muhammad Ridha (1994: 38) menyatakan bahwa rasa tanggung jawab ini adalah tanggung jawab akan kewajiban membebani pundaknya terkait dengan rakyatnya. Juga tidak bisa diperdaya oleh ucapan siapa pun, tidak bergeser sedikit pun dari tabiat yang telah diyakininya. Sehingga mengerti caracara orang menjilat dan mendekati penguasa dan pemimpin. Tugas kepemimpinan, baik tugas kepemimpinan *al-wilayah* maupun *al-ummah*, pada dasarnya adalah hak prerogatif Allah. Namun kewenangan ini menjadi tanggung jawab pemimpin karena tugas kepemimpinan diwakilkan Allah kepada manusia. Jadi manusia dalam menjalankan tanggung jawabnya sebagai pemimpin tidak lain dari pada menjalankan kehendak Allah.

Ketujuh, Al-tablig (keterbukaan). Abd al-Wahhab al-Najar (1410 H/1990 M): 213) menyatakan bahwa bersikap terbuka terhadap masukan-masukan dari rakyat dengan menyerap semua aspirasinya, mempererat hubungan satu dengan yang lain dan menjaga hubungan mereka dan mengurangi kesenjangan di antara mereka “Janganlah kamu menutup pintumu tanpa didampingi oleh ulama karena yang demikian akan membiarkan orang yang kuat menguasai yang lemah”.

Muhammad Ash-Shalabi (2011: 611) menyatakan bahwa berkenan dengan keterbukaan Umar beranggapan bahwa setiap individu dari umat memiliki hak untuk mengawasi dan meluruskan kebengkokan pada dirinya bila menyimpang dari jalan lurus, sekalipun dengan sebilah pedang. Sebab menurutnya, tidak ada kebaikan di kalangan rakyat jika mereka tidak berani mengkritiknya, dan tidak pula ada kebaikan pada dirinya jika ia tidak mau menerima kritikan rakyat. Karena haknya atas mereka ialah taat dalam perkara yang diperintahkan oleh Allah swt. dan hak mereka terhadapnya ialah memberi nasehat meskipun menyakitinya dalam hal itu.

Kedelapan, *Al-fathanah* (kecerdasan). Abbas Mahmud al-‘Aqqad (tt: 17) menyatakan bahwa pemimpin harus memiliki kecerdasan yang memadai, (wawasan luas terhadap dunia saat ini).



Karena tidak diketahui apa duniaincer kita atau kita mengincer dunia. Dengan memiliki kecerdasan akan bisa mengetahui dunia dan perubahan hati dan jiwa manusia. Memperhatikan manusia dengan seksama dan mengadakan pengawasan terhadap mereka hingga tidak ada yang luput dari hal-hal-hal yang mungkin timbul dari mereka berupa kebaikan, kejahatan, kekuatan, perbaikan dan perusakan.

Calon pemimpin harus menguasai kondisi dan wawasan mau dibawah kemana bangsa ini. Berkenaan dengan Prinsip-prinsip tersebut dapat diringkas pada tiga prinsip antara lain: pertama, Konsistensi terhadap syariah yang tidak membatasi seseorang dalam berpendapat dari semua kalangan, generasi muda, tua, dan dari semua perwakilan dari mana saja. Kedua, Terbuka dan menerima pendapat dari siapa saja yang lebih kuat alasannya. Ketiga, Prinsip bermusyawarah. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya.

E. Kewajiban dan Hak Pemimpin serta Dasar-Dasar Kepemimpinan dalam Islam

Menurut Al-Mâwardî (tt: 21), seorang pemimpin yang telah resmi diangkat baik itu melalui penunjukan pemimpin sebelumnya atau melalui proses pemilihan harus diumumkan kepada seluruh masyarakat. Masyarakat juga diharuskan untuk mengenali pemimpinnya meskipun hanya cirri-cirinya saja. Mereka tidak diharuskan untuk mengenalinya secara mendetail kecuali mereka yang memiliki hak suara, sebab orang-orang yang memiliki hak suara yang menentukan sah atau tidaknya pemimpin melalui baiat mereka.

Pendapat lain dikemukakan oleh Sulaiman ibn Jarir, menurutnya seluruh rakyat wajib mengetahui khalifahny secara langsung, mereka juga diharuskan mengetahui namanya seperti halnya mereka mengenal Allah dan Rasul-Nya. Ini adalah kewajiban yang harus dilakukan oleh rakyat yang justru menjadi hak khalifah. Khalifah juga berhak untuk dipanggil dengan Khalifah Rasulillah, sebab ia adalah orang yang menggantikan peran Rasulullah saw. di tengah-tengah umatnya. Namun khalifah tidak diperkenankan untuk disebut dengan Khalifatullah berdasarkan pendapat jumhur ulama, hal ini didasarkan kepada kisah Abu Bakar as-Shiddiq yang menolak sebutan tersebut.



Meski demikian ada juga yang memperbolehkannya dengan alasan pemimpin adalah orang yang menegakkan hak-hak Allah di tengah-tengah makhluk-Nya, sebagaimana firman Allah surah al-An'am: 164: *Dan Dialah yang menjadikan kalian khalifah-khalifah di muka bumi dan mengangkat derajat sebagian kalian di antara yang lainnya supaya Allah menguji kalian atas apa yang Allah anugerahkan kepada kalian.*

Al-Mâwardî (tt: 22) mengatakan bahwa di antara kewajiban-kewajiban umum pemimpin yang harus ditunaikan adalah: *Pertama*, memelihara agama agar tetap berada di atas pondasi pokoknya dan selaras dengan yang disepakati oleh ulama salaf. Oleh sebab itu jika muncul ahli bidah atau orang yang sesat, maka kewajiban pemimpin adalah meluruskannya dan mengambilkan tindakan yang tepat untuknya tujuannya adalah agar agama Islam senantiasa terpelihara dari kerusakan serta agar umat Islam terhindar dari kesesatan.

Kedua, menegakkan hukuman dan meleraikan orang-orang yang terlibat konflik sehingga keadilan tercapai. Dengan demikian orang yang zalim tidak akan berbuat sewenang-wenang dan orang-orang yang dizalimi tidak akan merasa lemah. *Ketiga*, menjaga dan membela negara untuk memberikan keamanan bagi masyarakat dalam mencari nafkah dan melaksanakan aktivitas mereka. *Keempat*, menjalankan hukum had, tujuannya adalah untuk menegakkan hukum-hukum Allah dan menjaga hak-hak manusia dari penyelewengan. *Kelima*, membentengi wilayah perbatasan dengan pertahanan yang kokoh agar musuh tidak menyerang secara tiba-tiba dan menawan atau menumpahkan darah penduduk.

Keenam, berjihad melawan orang yang menentang Islam setelah dakwah Islam sampai kepada mereka, sehingga mereka menyatakan diri masuk Islam atau mengadakan perjanjian damai dengan umat Islam. *Ketujuh*, mengumpulkan harta fai' (harta yang diperoleh dari musuh tanpa melalui peperangan terlebih dahulu) dan zakat sesuai dengan syariat Islam tanpa adanya tindakan sewenang-wenang. *Kedelapan*, mengalokasikan dana baitul mal (yaitu tempat menyimpan harta kekayaan) sesuai dengan haknya masing-masing



dengan tidak berlebih-lebihan dan kekurangan serta mengalokasikannya tepat pada waktunya, tidak kurang ataupun lebih.

Kesembilan, Memilih orang-orang yang terpercaya (amanah) ketika hendak memberikan suatu tugas. Hendaknya ia melaksanakan tugas-tugasnya secara langsung dan menelitinya dengan seksama, supaya ia konsentrasi dan bersungguhsungguh dalam mengurus umat dan menjaga ajaran-ajaran agama. Kewajiban-kewajiban yang harus dilakukan seorang khalifah/pemimpin banyak sekali, namun secara umum bisa dikelompokkan kepada dua tugas utama menegakkan ajaran agama Islam dan mengatur urusan negara sesuai dengan ajaran-ajaran yang ditetapkan oleh Islam.

Adapun secara rinci kewajiban tersebut adalah sebagai berikut:

1. Taat kepada Allah dan Rasul-Nya. Taat kepada Allah dan RasulNya bukan hanya kewajiban rakyat, tetapi kewajiban pemimpin pula karena keumuman ayat diatas.
2. Mengajak umat agar beribadah kepada Allah dan memberantas kesyirikan. Inilah satu-satunya tugas yang paling pokok, yang dipikul oleh pemimpin agar mengajak umat beribadah kepada Allah Ta'ala dan memberantas semua bentuk kesyirikan dan sarananya sebagaimana yang telah dilakukan oleh Rasulullah shallallahu 'alaihi wa sallam dan khulafaur Rasyidin sesudahnya sebagaimana disebutkan dalam surat Al-Baiyainah ayat 5.
3. Berbuat adil. Firman Allah Swt. dalam QS. An-Nisâ/4: 58: *Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil.* Sahabat Ali radhiyallahu 'anhu berkata: *"Imam yang menghukumi manusia dengan adil dan menunaikan amanat, wajib ditaati"*
4. Melaksanakan hukum Allah. Pemimpin utama adalah Allah, sedangkan pemimpin manusia adalah khalifatullah di permukaan bumi, dia bertugas melaksanakan hukum Allah dan menyeru manusia untuk berhukum dengan hukum Nya.



FirmanNya: *Maka patutkah aku mencari hakim selain daripada Allah, padahal Dialah yang telah menurunkan kitab (Al Qur'an) kepadamu dengan terperinci.* (QS. Al-An'am/7: 114).

5. Menasehati masyarakatnya. Dari Tamim Ad-Daari radhiyallahu 'anhu. Nabi shallallahu 'alaihi wa sallam bersabda: *Agama itu nasihat, kami bertanya: untuk siapa? Beliau menjawab: Untuk Allah, kitab-Nya, Rasul-Nya, untuk semua pemimpin kaum muslimin dan untuk sernua manusia.*

Setelah memahami kewajiban pemimpin, maka harus dipahami kewajiban masyarakat. Kewajiban masyarakat wajib dilaksanakan sekalipun pemimpin kurang memenuhi kewajiban dan persyaratannya, karena kewajiban masyarakat lain dengan kewajiban pemimpin, masyarakat tidak memikul dosanya pemimpinnya, tetapi masyarakat berdosa bila mereka tidak menjalankan kewajibannya. Adapun kewajiban masyarakat yang harus diperhatikan antara lain:

1. Mentaati imam bila tidak memerintah maksiat. Allah Swt. berfirman: *Wahai orang-orang yang beriman taatlah kepada Allah dan taatlah kepada Rasul dan ulil amr (pemimpin) di antara kalian.* Ibnu Katsir berkata: "Ayat diatas menjelaskan kewajiban rakyat mentaati pemimpin apabila perintahnya benar, tetapi bila perintahnya menyelisihi yang haq tidak boleh mentaatinya"
2. Mentati imam pada saat suka dan duka Dari Abdullah radhiyallahu 'anhu , Nabi shallallahu 'alaihi wa sallam bersabda: *Wajib mendengarkan dan taat kepada pemimpin muslim dalam hal yang disenangi dan yang dibenci, selagi tidak diperintah untuk maksiat, tetapi bila diperintah maksiat, tidak boleh mendengar dan mentaatinya.*
3. Mentaati imam sekalipun dia lebih mementingkan dirinya daripada kepentingan umat. Dari Ubadah bin As-Shamit radhiyallahu 'anhu. dia berkata: *Kami mendengar dan mentaati pemimpin kami pada waktu kami bersemangat dan benci, dalam keadaan sulit atau mudah, (walaupun dia) mendahulukan kepentingan dirinya daripada kepentingan kami, dan kami tidak akan mencabut urusan yang itu haknya.. Dia berkata: Kecuali bila engkau melihat benar-benar pemimpin itu kafir, bagimu punya bukti disisi Allah.*



4. Wajib menasehati pemimpin bila salah, dengan tidak menyebarkan aibnya di hadapan umat Rasulullah shallallahu 'alaihi wa sallam bersabda: Sebaik-baik jihad adalah kalimat yang benar dihadapan pemimpin yang curang atau amir yang curang. (Abu Daud as-Sijistani, 2001: 314).

F. Kepemimpinan dalam Lembaga Pendidikan Islam

Salah satu bentuk kepemimpinan dalam lembaga pendidikan Islam adalah kepala sekolah. Menurut Mulyasa (2004; 24), kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam menentukan keberhasilan suatu lembaga pendidikan, karena ia merupakan pemimpin di lembaganya. Lebih lanjut ia mengatakan bahwa kegagalan dan keberhasilan sekolah banyak ditentukan oleh kepala sekolah, karena mereka merupakan pengendali dan penentu arah yang hendak ditempuh sekolah menuju tujuannya, yaitu sekolah yang efektif, bermutu, dan favorit tidak lepas dari peran kepala sekolahnya. maka ia harus mampu membawa lembaganya ke arah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, ia harus mampu melihat adanya perubahan serta mampu melihat masa depan dalam kehidupan global yang lebih baik. Kepala sekolah harus bertanggung jawab atas kelancaran dan keberhasilan semua urusan pengaturan dan pengelolaan sekolah secara formal kepada atasannya atau secara informal kepada masyarakat yang telah menitipkan anak didiknya.

Banyak sebutan yang disematkan kepada kepala sekolah di Negara maju. Ada yang menyebut guru kepala (*head teacher* atau *head master*), kepala sekolah (*principal*), kepala sekolah yang mengajar (*teaching principal*), direktur (*director*), administrator, pemimpin pendidikan (*educational leadership*).

Sedangkan menurut Marno, Triyo Suppriyatno, (2008; 34), adanya kriteria yang mempersyaratkan kompetensi profesional kepala sekolah sebagai administrator. Kepala sekolah harus mampu mendayagunakan sumber yang tersedia secara optimal. Sebagai manajer, kepala sekolah harus mampu bekerjasama dengan orang lain dalam organisasi sekolah. Sebagai pemimpin pendidikan, kepala



sekolah harus mampu mengkoordinasi dan menggerakkan potensi manusia untuk mewujudkan tujuan pendidikan.

Sebagai supervisor, kepala sekolah harus mampu membantu guru meningkatkan kapasitasnya untuk membelajarkan murid secara optimal. 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 segi fisik maupun akademik seperti perubahan semangat keilmuan, atmosfer belajar dan peningkatan strategi pembelajaran.

Kepala sekolah juga 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 kerjasama mereka lebih dibudayakan, dan suasana harmonis di antara mereka lebih diciptakan. Pada dasarnya tugas kepala sekolah itu sangat luas dan kompleks rutinitas kepala sekolah menyangkut serangkaian pertemuan interpersonal secara berkelanjutan dengan murid, guru dan orang tua, atasan dan pihak-pihak terkait lainnya.

Blumberg, A and Greenfield, WD, (1986) membagi tugas kepala sekolah sebagai berikut: (1) menjaga agar segala program sekolah berjalan se-damai mungkin; (2) menangani konflik atau menghindarinya; (3) memulihkan kerjasama; (4) membina para staf dan murid (5) mengembangkan organisasi, dan (6) mengimplementasi ide-ide pendidikan. Untuk memenuhi tugas-tugas di atas, dalam segala hal hendaknya kepala sekolah berpegangan kepada teori sebagai pembimbing tindakannya.

Teori ini didasarkan pada pengalamannya, karakteristik normatif masyarakat dan sekolah, serta iklim instruksional dan organisasi sekolah, misalnya kepala suatu madrasah harus mampu menunjukkan bahwa segala tindakan profesionalnya sesuai dan tidak



bertentangan dengan nilai-nilai Alquran dan sunnah Nabi. Hal itu dapat ditempuh dengan merefleksi dan mengkonstruksi uswah rasul dan para shahabat di samping mengembangkan kompetensi dan kualitas dirinya. Kualitas dan kompetensi kepala sekolah secara umum setidaknya mengacu kepada empat hal pokok, yaitu: (1) sifat dan keterampilan kepemimpinan, (2) kemampuan pemecahan masalah, (3) keterampilan sosial, dan (4) pengetahuan dan kompetensi profesional.

Secara garis besar kualitas dan kompetensi kepala sekolah menurut Marno, Triyo Suppriyatno, (2008; 39) dapat dinilai dari kinerjanya dalam mengaktualisasikan fungsi dan perannya sebagai kepala sekolah yaitu meliputi:

1. Sebagai Pendidik (*educator*), meliputi: (a). Kemampuan membimbing guru dalam melaksanakan tugas. (b). Mampu memberikan alternative pembelajaran yang efektif. (c). Kemampuan membimbing bermacam-macam kegiatan kesiswaan.
2. Sebagai Manajer, meliputi: (a). Kemampuan menyusun organisasi personal dengan uraian tugas sesuai dengan standar yang ada. (b). Kemampuan menggerakkan stafnya dan segala sumber daya yang ada serta lebih lanjut memberikan acuan yang dinamis dalam kegiatan rutin dan temporer. (c). Kemampuan menyusun program secara sistematis.
3. Administrator, meliputi: (a). Kemampuan mengelola semua perangkat KBM secara sempurna dengan bukti berupa data administrasi yang akurat, dan (b). Kemampuan mengelola administrasi kesiswaan, ketenagaan, keuangan, sarana dan prasarana, dan administrasi persuratan dengan ketentuan yang berlaku.
4. Sebagai Supervisor. Kegiatan utama pendidikan di sekolah dalam rangka mewujudkan tujuannya adalah kegiatan pembelajaran sehingga seluruh aktivitas organisasi sekolah bermuara pada pencapaian efisiensi dan efektivitas pembelajaran. Oleh Karena itu salah satu tugas kepala sekolah



adalah sebagai supervisor, yaitu melakukan supervisi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan. Kompetensi sebagai Supervisor meliputi: (a). Kemampuan menyusun program supervise pendidikan di lembaganya yang dapat melaksanakan dengan baik. (b). Kemampuan memanfaatkan hasil supervisi untuk peningkatan kinerja gurudan karyawan. Dan (c). Kemampuan memanfaatkan kinerja guru atau karyawan untuk pengembangan dan peningkatan mutu pendidikan.

5. Pemimpin Kepala sekolah sebagai leader harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai leader dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan berkomunikasi. kepribadian kepala sekolah sebagai leader tercermin dalam sifat-sifat jujur, percaya diri, tanggungjawab, berani mengambil resiko, dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil, teladan.
6. Sebagai Inovator. Kepala sekolah sebagai inovator akan tercermin dari cara-cara ia melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional dan obyektif, pragmatis, keteladanan, disiplin, serta fleksibel.

Disisi lain H. A. Tabrani Rusyan (2013: 17) menyatakan bahwa adapun tugas peran kepala sekolah adalah: (1) Membuat Program Sekolah; (2) Pengorganisasian Sekolah; (3) Mengkoordinasi Sekolah; (4) Menjalin Komunikasi Sekolah; (5) Menata Kepegawaian Sekolah; (6) Mengatur Pembiayaan Sekolah; dan (7) Menata Lingkungan Sekolah.

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2018 tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah Bab VI Tugas Pokok Kepala Sekolah Pasal 15 menyatakan bahwa tugas pokok kepala sekolah diantaranya: (1) Melaksanakan tugas pokok manajerial, pengembangan



kewirausahaan, dan supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan. (2) Mengembangkan dan meningkatkan mutu sekolah berdasarkan delapan standar nasional pendidikan. (3) Apabila terjadi kekurangan guru pada satuan pendidikan, kepala sekolah melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan agar proses belajar mengajar tetap berlangsung. Dan (4) Untuk kepala sekolah di Sekolah Indonesia Luar Negeri, selain tugas-tugas di atas juga harus bisa melaksanakan promosi kebudayaan Indonesia di negara tersebut.

Beberapa pendapat di atas menggambarkan bahwa kepala sekolah memiliki tugas utama yang beragam sebagai pemimpin, baik mengatur situasi, mengendalikan kegiatan kelompok, organisasi atau lembaga, dan menjadi juru bicara kelompok. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, terutama untuk memberdayakan masyarakat dan lingkungan sekitar, kepala sekolah dituntut untuk berperan sebagai:

1. *Catalyst*, kepala sekolah berperan meyakinkan orang lain tentang perlunya perubahan menuju kondisi yang lebih baik.
2. *Solution givers*, Kepala sekolah berperan mengingatkan terhadap tujuan akhir dari perubahan.
3. *Proces helpers*, kepala sekolah berperan membantu kelancaran proses perubahan, khususnya menyelesaikan masalah dan membina hubungan antara pihak-pihak yang terkait.
4. *Resource linkers*, kepala sekolah berperan menghubungkan orang dengan sumber dana yang diperlukan

Daftar Bacaan

- Abbas Mahmud al-'Aqqad.tt. *'Abqariyyatu Umar*, Beirut: Syaidan : Mansyurat al-Maktabah al-Isriyyah.
- Abu Sinn, Ahmad Ibrahim. 2006. *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Al-'Aqqad, Abbas Mahmud, tt. *Abqariyyatu Umar*. Beirut-Syaidan: Mansyurat al-Maktabah al-Is}riyyah.
- Al-Fairuzabadi, Muhammad bin Ya'qu. 1995. *al-Qamus al-Muhit*. Jilid III. Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiah.
- Al-Ifriqy, Muhammad bin Mukarram bin Manzur. Tt. *Lisan al-'Arab*. Jilid XI. Beirut: Dar al-Sadir.

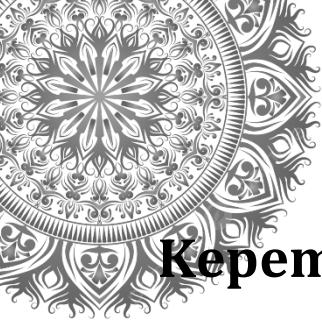


- Al-Kandahlawa, Muhammad Yusuf. 1417 H/ 1996 M. *Hayatu al-Shahabah*, Jilid 2. Kairo: Jamiah al-Azhar.
- Al-Mawardi. 2006. *Al-Ahkaamush Shulthaniyah*. Beirut: Darul Fikr.
- Al-Naisaburi, Muslim ibn al-Hajjaj. 1415 H. *al-Sahih ma'a al-Nawawi*. Kitab al-Imarah, Bab Khiyar al-A'immah wa Syiraruhum, Jilid XII. Beirut: Dar al-Kutub al-'Ilmiyah.
- Al-Najar Abd al-Wahhab. 1410 H/1990 M. *Al-Khulafa ar-Rasyidun*. Cet. 2; Beirut Libanon: Dar al-Kutub al-Ilmiyah.
- Amir, Yayat Hidayat. 2005. *Kepemimpinan Pendidikan di Sekolah*. Bandung : Universitas Pendidikan Indonesia (UPI).
- Ash-Shalabi, Muhammad. 1999. *Fiqhu At-Tamqin fi al-Qur'an al-Karim*. Oman: Dar al-Bayarik.
- Ash-Shalabi, Muhammad. 2009. *The Great Leader of Umar bin al-Khattab*. Terj. Khoirul Amru Harahap dan Akhmad al- Faozan, Umar Bin Khattab: Kisah kehidupan dan Kepemimpinan Khalifah ke dua, Jakarta: Pustaka al-Kautsar.
- Ash-Shalabi, Muhammad. 2011. *The Great Leader of Umar bin al-Khattab*, Terj. Khoirul Amru Harahap dan Akhmad Faozan, Umar Bin al-Khattab: Kisah kehidupan dan Kepemimpinan Khalifah ke dua, al-Faruq Umar, Terj. Ali Audah, Umar bin Khattab: Sebuah Telaah Mendalam Tentang Pertumbuhan Islam dan Kedaulatannya masa itu. Bogor: Pustaka Litera Antar Nusa.
- As-Sijistani, Abu Daud. 2001. *Sunan Abi Daud*. Beirut: Dâr al-Fikr. Vol. 2, hlm. 314. Hadis nomor 3781.
- Biltaji, Muhammad. 2006 M/1427H. *Manhaj Umar bin al-Khattab fi al-Tasyri' Dirasatun Mustaw'ibatun: li fiqh 'Umar wa Tanzimatihi*. Jilid 3. Al-Qahirah: Darussalam,.
- Blumberg, A and Greenfield, WD, 1986. *The Effective Principal: Persepective on School Leadership*, 2 nd. Ed. Boston: Alyn & Bacon.
- Dahlan, Abdul Azis, dkk. 2006. *Ensiklopedi Hukum Islam*, Jilid 1. Jakarta: Ichtiar Baru Van Hoeve.
- Glover, Sue Law dan Derek. 2000. *Educational Leadership and Learning, Practice, Policy and Research*. Philadelphia: Open University Press.



- Hidayat, Rahmat dan Wijaya, Candra. 2016. *Ayat-Ayat Alquran Tentang Manajemen Pendidikan Islam*. Medan: LPPPI.
- Ibn Faris, Ahmad. tt. *Maqayis al-Lughah*. Juz III. Beirut: Dar al-Fikr.
- Ibn Kasir Ismail ibn Umar. 1420 H. *Tafsir al-Qur'an al-Azim*, Ed. Sami Muhammad Salamah, Jilid II. Cet. II. Dar Taybah.
- Ibn Taimiyah, Ahmad ibn Abdul Halim. 1403 H. *Al-Istiqamah*. Jilid I Riyad: Jami'atul Imam Muhammad ibn Sa'ud.
- Marno dan Trio Supriyanto. 2008. *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Bandung: P.T Refika Aditama.
- Marno, dan Suppriyatno, Triyo. 2008. *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Bandung: Refika Aditma.
- Mulyasa, E. 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Professional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Munawwir, Ahmad Warson. 1997. *Kamus Arab-Indonesia*. Surabaya: Pustaka Progressif.
- Ridha, Muhammad. 1994. *Al-faruq Umar ibn al-Khattab Sani al-Khulafa' al-Rasyidin*. Beirut : Dar al-Kutub al-'Ilmiyyah.
- Rivai, H. Veithzal dan Arivin, H. Arviyan. 2009. *Islamic Leadership, Membangun Super Leadership Melalui Kecerdasan Spiritual*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Kiat Memimpin Abad ke 21*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal. 2012. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rusyan, H. A. Tabrani. 2013. *Profesionalisme Kepala Sekolah*. Jakarta: PT. Pustaka Dinamika.
- Salim, Atiah Muhammad. Tt. *Fi Zhilal Arsyir Rahman*. Madinah: Darut Turats.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineke Cipta.
- Ukawi, In'am Fawwal. 1413H/1992 M.. *Al-Mu'jam al-Mufasssal fi Ulum al-Balagah (al-Badi' wa al-Bayan wa al-Ma'ani)*. Beirut Libanon: Dar al-Kutub al-Ilmiyah.
- Umairah, Abdurrahman. 2002. *Tokoh-Tokoh yang diabadikan al-Qur'an*. Jilid 4. Jakarta: Gema Insani Press.





BAB IV

Kepemimpinan dalam Organisasi

A. Konsep Dasar Teori Organisasi

Secara etimologi organisasi berasal dari bahasa latin yaitu, "*organum*" yang memiliki arti sebagai "alat". Sedangkan dalam bahasa Inggris "*organize*" memiliki arti "mengorganisasikan" dengan menunjukan tindakan atau usaha untuk mencapai sebuah tujuan". Definisi organisasi berdasarkan pengertian secara etimologi dapat dipahami dari dua sudut pandang persepsi, yaitu: (1) organisasi sebagai wadah (perkumpulan) yang terdapat beberapa kegiatan didalamnya, di mana kegiatan-kegiatan tersebut berupa kegiatan administrasi dan kepemimpinan yang dijalankan, dan (2) organisasi sebagai rangkaian hirarki dan interaksi antara orang-orang dalam suatu ikatan formal.

C. Argyris (1978) menjelaskan bahwa Organisasi adalah suatu strategi besar yang diciptakan individu-individu dalam rangka mencapai berbagai tujuan yang membutuhkan usaha dari banyak orang. Koontz dan O'Donnel (1980) menjelaskan bahwa organisasi adalah pembinaan hubungan wewenang dan dimaksudkan untuk mencapai koordinasi yang struktural, baik secara vertikal maupun secara horizontal diantara posisi-posisi yang telah disertai tugas-tugas khusus untuk mencapai tujuan organisasi.

Berangkat dari definisi tersebut, Daft (1995) menjelaskan empat prinsip utamanya, yaitu:

1. Organisasi merupakan entitas sosial yang terdiri atas manusia dan kelompok manusia. Fungsi penting dari keberadaan organisasi sepenuhnya hanyalah dan tiada lain sebagai wahana interaksi antar manusia;
2. Organisasi akan senantiasa terarah pada tujuan tertentu, dikarenakan keberadaan tujuan itulah merupakan perwujudan dari alasan berdirinya suatu organisasi. Tanpa formulasi tujuan berarti tak akan ada alasan bagi berdirinya organisasi. Tanpa adanya tujuan yang jelas, hal ini berarti organisasi tidak lagi memiliki alasan bagi kehadirannya atau keberadaannya tertentu;
3. Organisasi mengandung sistem-sistem yang di koordinasikan secara rasional agar mampu meraih tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.



Tugastugas keorganisasian secara objektif dipilah kedalam berbagai departemen agar tercapai tingkat efisiensi dan efektivitas yang semakin tinggi;

4. Organisasi memiliki rambu-rambu pembatas yang relatif teridentifikasi secara jelas, yang menentukan unsur mana saja yang termasuk bagian atau bukan bagian dari organisasi.

Menurut Mills dan Mills (2000:58), mendefinisikan organisasi sebagai kolektivitas khusus manusia yang aktivitas-aktivitasnya terkoordinasi dan terkontrol dalam dan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. W. Warren Haynes dan Joseph L. Massei (2003:218), dalam bukunya yang berjudul *Management for Business and Industry*, dua orang penulis ini menyatakan prinsip-prinsip organisasi ada 4 macam, yaitu: (1). Prinsip kesatuan perintah (*unity of command*), (2). Prinsip rentangan kendali atau rentangan pengawasan (*span of control*), (3). Prinsip pengecualian (*the exception principle*), dan (4). Prinsip hirarki (*the scalar principle*).

Stephen P. Robbins (2006) mengemukakan pengertian organisasi sebagai disiplin ilmu yang mempelajari mengenai struktur serta desain organisasi. Teori organisasi menunjuk pada berbagai aspek deskriptif serta perspektif dari disiplin ilmu tersebut. Teori organisasi juga seringkali digunakan dalam menjelaskan bagaimana organisasi sebenarnya di buat maupun di struktur serta menawarkan mengenai bagaimana sebuah organisasi yang ada dapat dikonstruksi dalam meningkatkan keefektifan organisasi.

Berdasarkan pendapat yang telah disebutkan di atas, pengertian organisasi dapat disimpulkan sebagai sebuah entitas atau kelompok yang terdiri dari individu-individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Dalam organisasi, terdapat struktur yang mengatur peran, tugas, dan tanggung jawab masing-masing anggota untuk mendukung pencapaian tujuan tersebut. Organisasi dapat ditemukan di berbagai konteks, seperti dalam dunia pendidikan, bisnis, pemerintahan, atau sosial, di mana koordinasi dan kerjasama antar individu sangat penting untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Secara umum, organisasi memiliki beberapa karakteristik, antara lain: (1) Tujuan bersama yang ingin dicapai oleh seluruh anggota organisasi. (2) Struktur dan pembagian peran yang jelas, di mana setiap anggota memiliki tugas dan tanggung jawab tertentu. (3) Proses koordinasi antar anggota agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien dan efektif. Dan (4) Sumber daya, seperti manusia, informasi, dan material yang dimanfaatkan untuk mencapai tujuan tersebut.



Melaksanakan suatu kegiatan organisasi sebaiknya prinsip organisasi yaitu: pembagian kerja (*devision of work*), wewenang dan tanggung jawab (*authority and responsibility*), disiplin (*discipline*), kesatuan komando (*unity of command*), kesatuan langkah (*unity of direction*), subordinasi minat dibawah minat pada umumnya (*subordination of individual interest to general interest*), pemberian hadiah (*remuneration*), sentralisasi atau pemusatan (*centralization*), jenjang hirarki (*line of auctority/hierarchie*), ketertiban (*order*), kesamarataan (*equity*), stabilitas jabatan pegawai (*stability of personel*), inisiatif (*iniciative*) dan kesatuan jiwa korps (*esprit de corps*) dilaksanakan untuk suatu proses organisasi yang bermutu.

B. Teori Kepemimpinan dalam Organisasi

Teori kepemimpinan dalam organisasi berfokus pada cara-cara pemimpin memengaruhi perilaku dan kinerja anggotanya dalam mencapai tujuan bersama. Banyak teori yang telah berkembang dalam kajian kepemimpinan, termasuk teori klasik dan teori kontemporer. Menurut Bass (2015) dan Northouse (2016), teori kepemimpinan berfungsi untuk memandu pemimpin dalam mengambil keputusan yang mempengaruhi budaya organisasi. Teori ini tidak hanya penting bagi pemimpin, tetapi juga bagi anggota organisasi dalam memahami peran mereka dalam struktur yang lebih besar (Bass & Avolio, 2018).

Teori kepemimpinan tradisional, seperti teori Sifat, berpendapat bahwa pemimpin memiliki ciri-ciri khusus yang membuat mereka efektif dalam memimpin (Stogdill, 2017). Sementara itu, teori perilaku berfokus pada tindakan pemimpin yang dapat dipelajari dan diterapkan oleh individu dalam posisi kepemimpinan (Katz & Kahn, 2018). Transformational leadership, seperti yang diajukan oleh Bass (1985), menekankan perubahan nilai dan perilaku dalam organisasi melalui motivasi dan pemberdayaan karyawan (Bass & Avolio, 2018).

Pada tahun-tahun terakhir, teori kepemimpinan telah banyak berkembang, dengan fokus pada konteks budaya dan sosial (Robinson & Judge, 2017). Di dunia Islam, kepemimpinan dipahami sebagai amanah yang harus dijalankan dengan adil dan bijaksana (Abu-Dawood, 2019). Pemimpin dalam Islam tidak hanya berfungsi sebagai pengatur, tetapi juga sebagai pembimbing spiritual bagi anggota organisasi (Al-Ghazali, 2020). Sejalan dengan ini, teori kepemimpinan kontemporer mengintegrasikan nilai-nilai moral dan etika dalam setiap tindakan kepemimpinan.



Dalam teori kepemimpinan transaksional, pemimpin berfokus pada penghargaan dan hukuman untuk memotivasi anggota (Northouse, 2018). Teori ini berguna dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan jangka pendek, namun tidak selalu efektif dalam organisasi yang membutuhkan inovasi dan perubahan berkelanjutan (Hersey & Blanchard, 2019). Teori ini juga mendapat kritik karena tidak cukup memberikan perhatian pada pengembangan hubungan antara pemimpin dan pengikutnya (Bass, 2015).

Sebaliknya, teori kepemimpinan yang lebih humanistik seperti teori kepemimpinan pelayanan (*servant leadership*) mengutamakan kepentingan anggota dan organisasi secara keseluruhan (Greenleaf, 2017). Pemimpin yang melayani ini lebih fokus pada kebutuhan orang lain dan bertujuan untuk memberdayakan mereka dalam mencapai potensi maksimal mereka (Liden et al., 2018). Dengan demikian, kepemimpinan dalam konteks ini lebih melibatkan aspek empati dan perhatian terhadap kesejahteraan individu.

Referensi dalam teori kepemimpinan juga mencakup pendekatan situasional, yang menyatakan bahwa tidak ada gaya kepemimpinan yang mutlak efektif, melainkan bergantung pada situasi tertentu (Hersey & Blanchard, 2019). Pemimpin yang efektif adalah mereka yang dapat menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka dengan kebutuhan situasi dan karakteristik pengikut (Vroom & Jago, 2016). Dalam hal ini, teori kepemimpinan situasional memungkinkan fleksibilitas yang lebih tinggi dalam menanggapi perubahan yang terjadi di dalam organisasi.

Berbagai pendapat ahli mengemukakan tentang teori kepemimpinan, dengan demikian dapat disimpulkan tentang berbagai teori tradisional dan modern, diantaranya:

1. *Great Man Theory*

Teori ini beranggapan bahwa kepemimpinan adalah kualitas yang diturunkan atau bawaan, yaitu kepemimpinan yang dimiliki oleh individu tertentu yang dilahirkan dengan sifat-sifat istimewa yang membuat mereka menjadi pemimpin alami. Orang-orang dengan karakteristik luar biasa ini dianggap sebagai sosok yang mampu memimpin secara efektif dalam berbagai situasi, tanpa dipengaruhi oleh latar belakang atau pelatihan.

2. *Trait Theory* (Teori Sifat)

Teori ini menganggap bahwa kepemimpinan terletak pada sifat-sifat pribadi tertentu yang dimiliki oleh seorang



pemimpin. Menurut teori ini, individu dengan sifat-sifat seperti kecerdasan, ketegasan, kepercayaan diri, dan kemampuan interpersonal memiliki potensi untuk menjadi pemimpin yang efektif. Pendekatan ini menekankan pada identifikasi karakteristik atau kualitas tertentu yang dimiliki oleh pemimpin.

3. *Contingency Theory* (Teori Kontinjensi)

Berbeda dengan teori-teori sebelumnya, teori ini beranggapan bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan yang efektif di semua situasi. Kepemimpinan yang efektif bergantung pada berbagai faktor situasional, termasuk karakteristik pemimpin, anggota tim, dan kondisi lingkungan. Menurut teori ini, pemimpin harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka dengan kebutuhan situasi dan tantangan yang dihadapi.

4. Teori Gaya dan Perilaku

Teori ini berfokus pada bagaimana pemimpin berperilaku dan gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi. Ada beberapa gaya yang dapat diidentifikasi, seperti gaya otokratis, demokratis, dan laissez-faire. Gaya kepemimpinan ini memengaruhi kinerja tim dan hubungan antara pemimpin dengan anggota tim. Teori ini menyarankan bahwa perilaku dan gaya kepemimpinan yang berbeda akan memberikan dampak yang berbeda pula terhadap efektivitas organisasi.

5. *Behavioral Theories* (Teori Perilaku)

Teori ini menekankan pada perilaku pemimpin yang dapat dipelajari dan dikembangkan. Menurut teori ini, pemimpin yang efektif tidak hanya dilihat dari sifat bawaan mereka, tetapi lebih kepada bagaimana mereka mengelola, memotivasi, dan memimpin tim mereka melalui perilaku yang terlihat. Penelitian tentang perilaku pemimpin ini dapat membantu mengidentifikasi pola-pola yang dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinan.



6. *Teori Servant Leadership* (Kepemimpinan Pelayan)

Teori ini menyatakan bahwa pemimpin yang baik adalah mereka yang memfokuskan diri pada melayani kebutuhan orang lain, terutama anggota tim mereka. Pemimpin dalam pendekatan ini tidak hanya memimpin untuk mencapai tujuan, tetapi lebih kepada membantu pengikutnya untuk tumbuh dan berkembang. Konsep ini lebih menekankan pada empati, mendengarkan, dan memberi perhatian terhadap kesejahteraan individu dalam organisasi.

7. *Teori Transaksional*

Teori kepemimpinan transaksional berfokus pada transaksi antara pemimpin dan pengikut. Pemimpin dalam teori ini menggunakan sistem imbalan dan hukuman untuk memotivasi pengikut. Pemimpin bertindak sebagai pengawas yang memastikan agar tujuan organisasi tercapai dengan memberikan penghargaan atau hukuman sesuai dengan kinerja yang dicapai oleh pengikut.

8. *Teori Transformasional*

Teori ini menekankan pada pemimpin yang menginspirasi, memotivasi, dan mengubah pengikut untuk mencapai tujuan bersama dengan cara yang lebih visioner. Pemimpin transformasional tidak hanya fokus pada hasil jangka pendek, tetapi juga mengarahkan pengikut untuk mencapai tujuan jangka panjang yang lebih besar. Pemimpin ini memotivasi melalui pemberdayaan, meningkatkan rasa percaya diri dan komitmen anggota tim, serta menciptakan perubahan positif dalam organisasi.

Dengan adanya berbagai teori ini, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan bukan hanya tentang karakter atau perilaku tertentu, melainkan merupakan suatu kombinasi dari faktor internal dan eksternal yang memengaruhi bagaimana seorang pemimpin berinteraksi dengan pengikut dan lingkungan. Oleh karena itu, pemimpin harus dapat memilih dan mengadaptasi teori yang sesuai dengan situasi dan tantangan yang mereka hadapi.



C. Fungsi Kepemimpinan dalam Organisasi

Fungsi kepemimpinan dalam organisasi adalah kunci dalam menentukan arah dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin bertanggung jawab untuk merumuskan visi dan misi organisasi serta memastikan bahwa seluruh anggota bergerak dalam satu arah yang sama (Kotter, 2017). Selain itu, fungsi utama lainnya adalah pengambilan keputusan, yang harus didasarkan pada informasi yang akurat dan analisis yang mendalam (Yukl, 2016). Keputusan yang diambil oleh pemimpin akan mempengaruhi seluruh struktur dan budaya organisasi, sehingga penting untuk dilakukan dengan bijaksana.

Pemimpin juga berperan dalam mengatur komunikasi dalam organisasi (Griffin, 2017). Komunikasi yang efektif antara pemimpin dan anggota organisasi akan mempercepat proses pengambilan keputusan dan mengurangi miskomunikasi. Selain itu, fungsi pemimpin dalam mengelola konflik juga sangat krusial untuk menjaga keharmonisan dalam organisasi (Robinson & Judge, 2017). Konflik yang tidak dikelola dengan baik dapat menghambat produktivitas dan menciptakan ketegangan di dalam tim.

Pemimpin memiliki peran penting dalam pemberdayaan anggota organisasi (Bass, 2015). Dengan memberikan otonomi kepada individu, pemimpin tidak hanya mendorong kreativitas, tetapi juga meningkatkan rasa tanggung jawab. Fungsi ini menjadi semakin relevan di era digital, di mana pengembangan kompetensi individu menjadi kunci untuk sukses jangka panjang organisasi (Drucker, 2018). Pemberdayaan juga memungkinkan anggota untuk mengambil keputusan yang lebih baik dan beradaptasi dengan perubahan yang cepat.

Fungsi lain dari kepemimpinan adalah pengelolaan perubahan (Kotter, 2017). Di dunia yang terus berkembang, pemimpin harus mampu membawa organisasi melalui proses perubahan yang sering kali disertai dengan ketidakpastian dan resistensi. Pengelolaan perubahan yang efektif membutuhkan visi yang jelas, kemampuan untuk menginspirasi, dan strategi yang tepat (Kotter, 2017). Dengan pengelolaan perubahan yang baik, organisasi dapat bertahan dan bahkan berkembang dalam kondisi yang penuh tantangan.

Kepemimpinan yang efektif juga berfungsi untuk menciptakan budaya organisasi yang sehat (Schein, 2018). Budaya ini mencakup nilai-nilai, norma, dan kebiasaan yang dipegang teguh oleh anggota organisasi. Pemimpin yang baik akan mempengaruhi budaya organisasi untuk menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan peningkatan kinerja (Schein,



2018). Budaya yang kuat memungkinkan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan eksternal dan mempertahankan daya saing.

Selain itu, kepemimpinan dalam organisasi memiliki fungsi dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif (Hersey & Blanchard, 2019). Pemimpin bertugas untuk merekrut, melatih, dan mempertahankan talenta terbaik untuk mencapai tujuan organisasi. Fungsi ini memerlukan kemampuan untuk menilai dan mengembangkan potensi individu serta menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan mereka.

Fungsi pemimpin dalam organisasi juga meliputi pengelolaan kinerja (Robinson & Judge, 2017). Melalui penilaian kinerja yang objektif dan pengaturan tujuan yang jelas, pemimpin dapat memastikan bahwa setiap anggota berkontribusi secara optimal terhadap tujuan organisasi. Pengelolaan kinerja yang baik memungkinkan organisasi untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas dalam jangka panjang.

Terakhir, fungsi kepemimpinan dalam organisasi adalah mempertahankan integritas dan etika (Northouse, 2016). Pemimpin yang sukses adalah mereka yang menjaga standar etika yang tinggi dan memastikan bahwa seluruh anggota organisasi mengikuti prinsip-prinsip tersebut. Integritas dalam kepemimpinan membantu membangun kepercayaan dan reputasi yang baik bagi organisasi (Northouse, 2016).

D. Pendekatan-Pendekatan dalam Kepemimpinan

Pendekatan dalam kepemimpinan menggambarkan berbagai cara dan gaya yang dapat diterapkan oleh seorang pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi. Setiap pendekatan memiliki kekuatan dan kelemahan tersendiri, tergantung pada situasi dan konteks yang dihadapi oleh organisasi (Yukl, 2016). Adapun pendekatan-pendekatan dalam kepemimpinan diantaranya: *Pertama*, pendekatan tradisional yang berfokus pada sifat pemimpin dan peran mereka dalam organisasi. Pendekatan ini menekankan pentingnya karakteristik pribadi yang memengaruhi kinerja seorang pemimpin (Stogdill, 2017).

Kedua, Pendekatan perilaku, yang dikembangkan pada pertengahan abad ke-20, berfokus pada tindakan dan perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam menjalankan tugas-tugas mereka (Katz & Kahn, 2018). Pendekatan ini menyatakan bahwa keterampilan kepemimpinan dapat dipelajari dan tidak terbatas pada sifat-sifat bawaan. Dalam konteks ini, pemimpin dapat meningkatkan keterampilan manajerial dan interpersonal mereka melalui pelatihan dan pengalaman praktis.



Ketiga, Pendekatan situasional, yang dikembangkan oleh Hersey dan Blanchard (2019), berfokus pada penyesuaian gaya kepemimpinan dengan situasi yang ada. Pemimpin yang efektif adalah mereka yang dapat menilai dan memilih gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kesiapan dan kebutuhan pengikut dalam situasi tertentu (Hersey & Blanchard, 2019). Pendekatan ini memungkinkan fleksibilitas yang lebih besar dalam menghadapi perubahan dalam lingkungan organisasi.

Keempat, Pendekatan transformasional dan transaksional yang diperkenalkan oleh Bass (1985) dan Avolio (2018) menekankan perbedaan antara pemimpin yang menginspirasi perubahan melalui motivasi dan pemimpin yang lebih berfokus pada pertukaran yang lebih sederhana antara pemberian hadiah dan hukuman. Pemimpin transformasional mengubah pengikut mereka melalui inspirasi, visi yang kuat, dan pemberdayaan (Bass & Avolio, 2018).

Kelima, pendekatan servant leadership. Dalam beberapa tahun terakhir, pendekatan kepemimpinan yang lebih berbasis nilai dan etika juga semakin populer. Pendekatan seperti servant leadership (Greenleaf, 2017) menekankan pentingnya melayani kebutuhan orang lain sebagai prioritas utama seorang pemimpin. Pemimpin yang melayani ini bertujuan untuk memberdayakan pengikut dan membantu mereka tumbuh dan berkembang (Greenleaf, 2017).

Keenam, Pendekatan kontemporer lainnya adalah kepemimpinan yang berorientasi pada tim dan kolaborasi. Dalam pendekatan ini, pemimpin lebih berfokus pada menciptakan tim yang efektif dan saling mendukung, daripada berfokus pada hierarki atau kontrol. Pemimpin bertindak sebagai fasilitator yang mendorong kerjasama dan komunikasi terbuka antar anggota tim (Liden et al., 2018).

Ketujuh, Pendekatan berbasis budaya juga semakin mendapat perhatian dalam beberapa tahun terakhir, terutama dalam konteks organisasi global. Pemimpin yang efektif perlu memahami dan mengelola keragaman budaya di dalam tim dan organisasi untuk meningkatkan efektivitas dan inovasi (Hofstede, 2019). Pendekatan ini menekankan pentingnya nilai-nilai budaya yang berbeda dalam membentuk cara kepemimpinan diterima dan dijalankan.

Terakhir, *kedelapan*, pendekatan kepemimpinan yang berbasis pada teknologi juga muncul seiring dengan pesatnya perkembangan dunia digital. Pemimpin masa kini perlu menguasai teknologi untuk mengelola organisasi yang berorientasi pada data dan analitik, serta mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi yang cepat (Drucker, 2018).



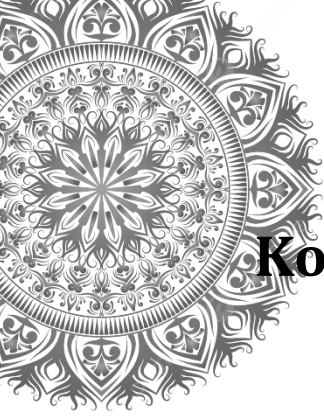
Daftar Bacaan

- Abu-Dawood, S. (2019). *Leadership in Islam*. Dar Al-Fikr.
- Al-Ghazali, A. (2020). *The revival of religious sciences*. Islamic Book Trust.
- Argyris, C., & Schon, D. (1978). *Organizational Learning: A Theory of Action. Perspective*. California: Addison-Wesley Publishing Company.
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2018). *Developing potential across a full range of leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2018). *Full range leadership development*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Bass, B. M. (2015). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2018). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Daft, Richard L., 1995. *Organization Theory and Design*. Fifth Eddition. St. Paul, MN: West Publishing Co.
- Drucker, P. F. (2018). *The effective executive: The definitive guide to getting the right things done*. New York: HarperBusiness.
- Greenleaf, R. K. (2017). *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness*. Mahwah, NJ: Paulist Press.
- Haynes, W. W., & Massei, J. L. (2003). *Management for business and industry*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Hersey, P. (2019). *The situational leader*. Greensboro, NC: Center for Leadership Studies.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (2019). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Hofstede, G. (2019). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (2018). *The social psychology of organizations*. New York: Wiley.
- Kotter, J. P. (2017). *Leading change*. Boston, MA: Harvard Business Review Press.
- Liden, R. C., et al. (2018). *Servant leadership and organizational outcomes*. *Journal of Applied Psychology*, 103(10), 1027–1039.
- Mills, J. C. H. dan Mills, A. J. 2000. *Handbook of Organizational Culture and Climate*. California: Sage.



- Northouse, P. G. (2016). *Leadership: Theory and practice*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- O'Donnel, Koontz, Harold Cyril. 1980. *Management*, Edition VII. Tokyo: McGraw-Hill Kogakusha, Ltd.
- Robbins, Stephen, P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Prehalindo
- Robinson, D., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior and leadership*. Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Schein, E. H. (2018). *Organizational culture and leadership*. Hoboken, NJ: Wiley.
- Stogdill, R. M. (2017). *Handbook of leadership: A survey of theory and research*. New York: Free Press.
- Vroom, V. H., & Jago, A. G. (2016). *The role of the situation in leadership*. Journal of Applied Psychology.
- Yukl, G. (2016). *Leadership in organizations*. Upper Saddle River, NJ: Pearson.





Bab V

Konsepsi Kepemimpinan Pendidikan Islam

A. Konsep Kepemimpinan Pendidikan Islam

1. Definisi Kepemimpinan Pendidikan Islam

Kepemimpinan pendidikan Islam dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam mengarahkan dan mengelola pendidikan dengan prinsip-prinsip Islam yang menekankan nilai-nilai moral, spiritual, dan intelektual. Menurut Al-Ghazali (2021), pemimpin pendidikan dalam Islam harus mengintegrasikan ajaran agama dengan pengelolaan institusi pendidikan untuk menciptakan generasi yang bertakwa dan cerdas (Al-Ghazali, 2021; Brown, 2022; Al-Tustari, 2022).

Kepemimpinan pendidikan Islam merupakan suatu proses pengelolaan dan pengarahan dalam dunia pendidikan yang berlandaskan prinsip-prinsip Islam, dengan tujuan untuk menciptakan generasi yang tidak hanya cerdas dalam ilmu pengetahuan, tetapi juga memiliki akhlak yang baik (Al-Qur'an, 2021; Al-Ghazali, 2022; Brown, 2022). Pemimpin pendidikan dalam Islam bertanggung jawab untuk mengarahkan dan memotivasi sumber daya yang ada, baik tenaga pendidik maupun siswa, untuk mencapai tujuan pendidikan yang sesuai dengan ajaran Islam, yang meliputi keseimbangan antara ilmu duniawi dan ukhrawi (Al-Tustari, 2022; Al-Kindi, 2023; Marshall, 2021).

Al-Qur'an menyatakan bahwa seorang pemimpin adalah amanah yang diberikan untuk mengelola umat dengan adil dan bijaksana, sehingga tugas seorang pemimpin pendidikan Islam tidak hanya sebatas manajerial, tetapi juga spiritual dalam mendidik dan membimbing para siswa (Al-Qur'an, 2021; Hossain, 2022; Ali, 2021). Sebagai contoh, dalam Surah An-Nisa ayat 58, pemimpin diharapkan bertindak adil dan penuh tanggung jawab, yang



menjadi landasan utama dalam pengelolaan pendidikan (Al-Qur'an, 2021; Al-Bukhari, 2022; Sadiq, 2021). Kepemimpinan pendidikan Islam juga menekankan pentingnya musyawarah atau syura dalam mengambil keputusan, sebagaimana dicontohkan oleh Nabi Muhammad saw. yang selalu berkonsultasi dengan sahabat-sahabatnya dalam memimpin umat (Al-Tirmidhi, 2022; Wright, 2021; Jones, 2022).

Pemimpin pendidikan Islam tidak hanya mengutamakan pencapaian akademik, tetapi juga menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan karakter dan akhlak peserta didik, yang menjadi ciri khas kepemimpinan dalam pendidikan Islam (Al-Mawardi, 2023; Hossain, 2022; Coleman, 2023). Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan pendidikan Islam mengutamakan keseimbangan antara pengajaran ilmu pengetahuan dan pembinaan moral, sehingga pendidikan tidak hanya menghasilkan individu yang cerdas, tetapi juga memiliki sikap yang mulia (Al-Kindi, 2023; Al-Ghazali, 2022; Wright, 2021).

Berdasarkan pendapat di atas, Kepemimpinan Pendidikan Islam merupakan suatu proses pengelolaan dan pengarahan dalam dunia pendidikan yang berlandaskan prinsip-prinsip Islam, dengan tujuan untuk menciptakan generasi yang tidak hanya cerdas dalam ilmu pengetahuan, tetapi juga memiliki akhlak yang baik. Pemimpin pendidikan dalam Islam memiliki tanggung jawab untuk mengarahkan dan memotivasi semua pihak dalam pendidikan, baik tenaga pendidik maupun peserta didik, agar mencapai tujuan pendidikan yang sesuai dengan ajaran Islam. Kepemimpinan ini menekankan pada keseimbangan antara ilmu duniawi dan ukhrawi, dengan mengutamakan akhlak, kedisiplinan, dan keadilan dalam pengambilan keputusan.

Pemimpin pendidikan Islam tidak hanya bertugas dalam aspek manajerial, tetapi juga spiritual, dengan menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan karakter dan moral peserta didik. Kepemimpinan ini berlandaskan pada ajaran Al-Qur'an dan Hadis, yang menekankan pentingnya keadilan, musyawarah (syura), dan tanggung jawab dalam memimpin. Dengan demikian, kepemimpinan pendidikan Islam mencakup peran ganda sebagai pengelola yang bijaksana dan pembimbing spiritual yang memperhatikan keseimbangan antara pengajaran ilmu pengetahuan dan pembinaan moral yang mulia.

2. Dasar-Dasar Kepemimpinan dalam Islam

Prinsip-prinsip kepemimpinan dalam Islam berlandaskan pada Al-Qur'an dan Hadis, yang menekankan aspek keadilan, amanah, dan



tanggung jawab. Al-Bukhari (2022) mengutip hadis yang menyebutkan bahwa pemimpin adalah penjaga yang bertanggung jawab atas rakyatnya, yang mencakup pengelolaan pendidikan dengan penuh keadilan dan kebijaksanaan (Al-Qur'an, 2021; Al-Bukhari, 2022; Wright, 2022).

Kepemimpinan dalam Islam memiliki dasar-dasar yang kuat yang terwujud dalam ajaran Al-Qur'an, Hadis, serta praktik kehidupan Nabi Muhammad saw. Beberapa dasar kepemimpinan yang terdapat dalam Islam antara lain adalah:

1. Amanah (Kepercayaan). Dalam Islam, kepemimpinan dianggap sebagai amanah atau tanggung jawab yang harus dijalankan dengan sebaik-baiknya. Seorang pemimpin harus mampu menjaga kepercayaan yang diberikan oleh Allah dan umatnya. Hal ini sebagaimana tercantum dalam Al-Qur'an, yang menyatakan bahwa amanah adalah hak yang harus dijaga dengan penuh integritas (Al-Qur'an, 33:72). Pemimpin diharapkan untuk tidak mengkhianati amanah, karena pengkhianatan terhadap amanah akan mendatangkan murka Allah.
2. Adil (Keadilan). Keadilan merupakan salah satu prinsip utama dalam kepemimpinan Islam. Seorang pemimpin Islam harus mampu berlaku adil dalam segala keputusan dan tindakannya. Hal ini tercermin dalam ajaran Al-Qur'an dan Hadis, yang menekankan bahwa pemimpin harus mengutamakan keadilan, baik dalam urusan pribadi maupun dalam urusan masyarakat (Al-Qur'an, 4:58; Hadis riwayat Muslim). Keadilan menjadi salah satu syarat utama agar kepemimpinan berjalan dengan baik dan mendapat berkah dari Allah.
3. Shura (Musyawarah). Dalam Islam, pengambilan keputusan tidak semata-mata dilakukan secara otoriter, melainkan dengan musyawarah (syura) atau konsultasi bersama. Nabi Muhammad SAW sering kali mengadakan musyawarah dengan para sahabat dalam menyelesaikan berbagai masalah. Dalam Surah Ash-Shura (42:38), Allah SWT memerintahkan umatnya untuk bermusyawarah dalam hal-hal yang penting. Prinsip syura ini menjadi dasar bagi pemimpin untuk melibatkan orang lain dalam



pengambilan keputusan, sehingga menghasilkan keputusan yang lebih bijaksana dan adil.

4. **Tanggung Jawab.** Pemimpin dalam Islam memiliki tanggung jawab yang sangat besar, baik di dunia maupun di akhirat. Seorang pemimpin harus bertanggung jawab atas semua kebijakan dan tindakannya, serta atas nasib yang dipimpinnya. Dalam Hadis, Nabi Muhammad SAW bersabda bahwa setiap pemimpin adalah penjaga yang akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya (Hadis riwayat Bukhari dan Muslim). Oleh karena itu, pemimpin harus memikul tugasnya dengan penuh kesadaran dan rasa tanggung jawab.
5. **Ikhlas dan Amanah dalam Kepemimpinan.** Keikhlasan dalam menjalankan tugas kepemimpinan adalah prinsip yang sangat ditekankan dalam Islam. Pemimpin harus melaksanakan tugasnya karena Allah, bukan untuk mencari kedudukan atau keuntungan pribadi. Keikhlasan ini juga tercermin dalam sikap pengabdian dan dedikasi pemimpin terhadap masyarakat yang dipimpinnya. Pemimpin yang ikhlas akan selalu mengutamakan kepentingan umat daripada kepentingan pribadi (Al-Qur'an, 2:255; Al-Mawardi, 2023).
6. **Berilmu dan Berwawasan Luas.** Pemimpin yang baik harus memiliki ilmu dan wawasan yang luas, terutama dalam aspek agama, sosial, dan pendidikan. Nabi Muhammad SAW, sebagai pemimpin umat, tidak hanya memiliki pengetahuan agama yang mendalam, tetapi juga mampu memimpin dalam urusan duniawi, seperti politik dan pemerintahan. Kepemimpinan Islam mengajarkan bahwa pemimpin harus terus belajar dan mengembangkan diri agar dapat memberikan arahan yang tepat bagi masyarakat yang dipimpinnya (Al-Qur'an, 58:11).
7. **Sabar dan Tawakkal.** Sifat sabar dan tawakkal (berserah diri kepada Allah) adalah kualitas yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin dalam Islam. Seorang pemimpin akan menghadapi berbagai tantangan dan ujian dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, kesabaran dan tawakkal kepada Allah menjadi penting agar pemimpin dapat tetap istiqamah dalam menjalankan



tugasnya. Nabi Muhammad SAW memberikan contoh teladan tentang bagaimana menghadapi kesulitan dengan sabar dan penuh tawakkal kepada Allah (Al-Qur'an, 3:159; Hadis riwayat Bukhari).

8. Mengutamakan Kepentingan Umum. Dalam Islam, pemimpin diharapkan untuk selalu mengutamakan kepentingan umat di atas kepentingan pribadi atau kelompok. Kepemimpinan Islam menekankan pada pemenuhan hak-hak umat dan menciptakan kesejahteraan bagi semua pihak. Pemimpin yang baik akan selalu berusaha untuk menciptakan keadilan sosial dan memperjuangkan kesejahteraan umat tanpa memandang latar belakang atau golongan tertentu (Al-Qur'an, 5:8; Marshall, 2021).

Dengan demikian, dasar-dasar kepemimpinan dalam Islam mengajarkan bahwa seorang pemimpin harus mengemban tugas dengan penuh tanggung jawab, keadilan, musyawarah, keikhlasan, kesabaran, dan berlandaskan ilmu pengetahuan. Prinsip-prinsip ini harus dijadikan pedoman dalam menjalankan kepemimpinan yang dapat membawa kemaslahatan bagi umat.

3. Tujuan Kepemimpinan Pendidikan Islam

Tujuan utama dari kepemimpinan pendidikan Islam adalah membentuk individu yang tidak hanya cerdas secara intelektual tetapi juga memiliki moral dan akhlak yang baik. Al-Kindi (2023) menggarisbawahi pentingnya pendidikan Islam dalam menciptakan keseimbangan antara ilmu duniawi dan ukhrawi. Pemimpin pendidikan harus mampu menciptakan sistem yang mendukung kedua aspek tersebut (Al-Kindi, 2023; Hossain, 2022; Jones, 2021).

Kepemimpinan pendidikan Islam memiliki tujuan utama untuk menciptakan individu dan masyarakat yang tidak hanya cerdas dalam ilmu pengetahuan, tetapi juga memiliki karakter yang mulia sesuai dengan ajaran Islam. Tujuan kepemimpinan pendidikan Islam mencakup aspek duniawi dan ukhrawi, di antaranya adalah:

- a. Menciptakan Generasi yang Beriman dan Bertakwa. Salah satu tujuan utama kepemimpinan pendidikan Islam adalah untuk mendidik generasi muda agar menjadi individu yang beriman dan bertakwa kepada Allah. Pendidikan Islam bertujuan untuk membentuk kepribadian yang kuat



dengan pondasi akidah yang benar, sebagaimana tercantum dalam Al-Qur'an dan Hadis yang mengajarkan pentingnya penguatan iman (Al-Qur'an, 2:2; Wright, 2021). Pemimpin pendidikan Islam berperan dalam membimbing siswa agar memahami ajaran agama secara mendalam, sekaligus mempraktikkannya dalam kehidupan sehari-hari.

- b. Mencapai Keseimbangan antara Ilmu Dunia dan Akhirat. Tujuan kepemimpinan pendidikan Islam adalah menciptakan keseimbangan antara ilmu duniawi dan ukhrawi. Pemimpin pendidikan harus memastikan bahwa pendidikan yang diberikan tidak hanya fokus pada pencapaian akademis semata, tetapi juga pada pembentukan karakter yang baik dan pemahaman agama yang kuat. Hal ini sesuai dengan ajaran Islam yang menekankan pentingnya keduanya (Al-Qur'an, 96:1-5; Al-Mawardi, 2023).
- c. Membangun Akhlak yang Mulia. Pendidikan Islam bertujuan untuk membentuk akhlak mulia pada peserta didik, karena akhlak yang baik adalah salah satu indikator keberhasilan dalam pendidikan Islam. Kepemimpinan pendidikan Islam berfungsi untuk menanamkan nilai-nilai moral seperti kejujuran, keadilan, kesabaran, dan rasa empati. Nabi Muhammad SAW bersabda bahwa beliau diutus untuk menyempurnakan akhlak umat manusia (Hadis riwayat Bukhari dan Muslim). Oleh karena itu, pemimpin pendidikan Islam harus menjadi teladan dalam mengamalkan akhlak mulia dalam kehidupan sehari-hari.
- d. Meningkatkan Kualitas Pendidikan. Pemimpin pendidikan Islam juga bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di lembaga pendidikan, baik dalam hal kurikulum, metode pembelajaran, dan pengelolaan sumber daya. Kepemimpinan ini melibatkan upaya untuk memastikan bahwa pendidikan yang diberikan relevan dengan kebutuhan zaman, namun tetap berlandaskan prinsip-prinsip Islam (Hossain, 2022; Marshall, 2021). Pemimpin yang efektif mampu mengelola dan mengembangkan pendidikan agar dapat mencapai standar yang tinggi, baik dari segi akademik maupun nilai-nilai moral.
- e. Mengembangkan Potensi Peserta Didik. Tujuan lain dari kepemimpinan pendidikan Islam adalah untuk mengembangkan potensi peserta didik secara menyeluruh. Pemimpin pendidikan Islam bertugas untuk memastikan bahwa setiap individu diberi kesempatan yang sama untuk berkembang, baik dalam bidang akademik, olahraga, seni, maupun pengembangan karakter. Hal ini sesuai dengan prinsip Islam yang mengajarkan untuk tidak membedakan hak setiap individu (Al-Qur'an, 49:13; Jones, 2022).



- f. Menciptakan Lingkungan Pendidikan yang Sehat dan Produktif. Kepemimpinan pendidikan Islam bertujuan untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang sehat dan produktif, di mana siswa dan tenaga pendidik dapat bekerja sama dalam suasana yang penuh dengan rasa saling menghargai, keadilan, dan kedamaian. Lingkungan ini harus mencerminkan prinsip-prinsip Islam, seperti persatuan, saling tolong-menolong, dan menjunjung tinggi nilai-nilai moral (Al-Tustari, 2022; Brown, 2022). Pemimpin pendidikan Islam harus mampu menciptakan iklim yang mendukung pengembangan intelektual dan spiritual peserta didik.
- g. Mewujudkan Keadilan Sosial dalam Pendidikan. Kepemimpinan pendidikan Islam bertujuan untuk memastikan bahwa pendidikan dapat diakses oleh seluruh lapisan masyarakat tanpa adanya diskriminasi. Pemimpin pendidikan Islam harus bekerja untuk menghilangkan ketimpangan sosial dalam pendidikan dan memastikan bahwa setiap anak, tanpa memandang latar belakang ekonomi, sosial, atau budaya, memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh pendidikan yang berkualitas (Al-Qur'an, 49:13; Sadiq, 2021).
- h. Meningkatkan Kesadaran Sosial dan Tanggung Jawab Masyarakat. Tujuan lain dari kepemimpinan pendidikan Islam adalah untuk meningkatkan kesadaran sosial dan tanggung jawab peserta didik terhadap masyarakat. Pendidikan Islam mengajarkan bahwa ilmu dan pendidikan harus digunakan untuk kepentingan umat dan kemaslahatan bersama. Oleh karena itu, pemimpin pendidikan Islam harus memastikan bahwa peserta didik tidak hanya berfokus pada kepentingan pribadi, tetapi juga peduli terhadap kebutuhan dan kesejahteraan masyarakat secara umum (Al-Qur'an, 9:71; Al-Kindi, 2023).

Dengan demikian, tujuan kepemimpinan pendidikan Islam tidak hanya terbatas pada pencapaian akademis, tetapi juga mencakup pembentukan karakter yang baik, peningkatan kualitas pendidikan, serta pengembangan potensi peserta didik secara holistik. Tujuan-tujuan ini berlandaskan pada prinsip-prinsip Islam yang mengutamakan keseimbangan antara dunia dan akhirat, serta tanggung jawab sosial terhadap umat.

4. Kepemimpinan yang Berorientasi pada Pembentukan Karakter

Karakter yang baik adalah tujuan utama dalam pendidikan Islam. Pemimpin pendidikan harus mampu menanamkan nilai-nilai



seperti kejujuran, tanggung jawab, dan kedisiplinan. Al-Tirmidhi (2022) menekankan bahwa pendidikan dalam Islam tidak hanya bertujuan mengajarkan ilmu, tetapi juga membentuk karakter yang sesuai dengan ajaran Islam (Al-Tirmidhi, 2022; Marshall, 2023; Ali, 2021).

Kepemimpinan yang berorientasi pada pembentukan karakter merupakan suatu pendekatan kepemimpinan yang tidak hanya fokus pada pencapaian tujuan pendidikan dalam hal ilmu pengetahuan, tetapi juga pada pembentukan karakter moral yang mulia pada peserta didik. Dalam konteks pendidikan Islam, kepemimpinan yang berorientasi pada karakter berarti pemimpin pendidikan berperan aktif dalam membentuk akhlak dan nilai-nilai luhur yang sejalan dengan ajaran Islam, dengan harapan bahwa peserta didik akan tumbuh menjadi individu yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga memiliki kualitas moral dan etika yang tinggi.

Adapun karakteristik Kepemimpinan yang Berorientasi pada Pembentukan Karakter, diantaranya:

- a. Dasar Filosofis Kepemimpinan yang Berorientasi pada Pembentukan Karakter. Dalam Islam, pembentukan karakter sangat ditekankan, terutama dalam membangun kepribadian yang seimbang antara akhlak dan ilmu pengetahuan. Al-Qur'an dan Hadis memberikan banyak petunjuk mengenai pentingnya akhlak dalam kehidupan sehari-hari. Sebagai contoh, Nabi Muhammad SAW diutus untuk menyempurnakan akhlak manusia (Hadis riwayat Bukhari), yang menjadikan akhlak sebagai salah satu fokus utama dalam pendidikan Islam. Seorang pemimpin pendidikan Islam, menurut prinsip ini, tidak hanya bertanggung jawab dalam mengelola aspek akademis, tetapi juga harus mengembangkan karakter siswa berdasarkan ajaran agama.
- b. Pemimpin sebagai Teladan dalam Pembentukan Karakter. Pemimpin pendidikan Islam berfungsi sebagai teladan dalam pembentukan karakter peserta didik. Sebagaimana dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW, pemimpin yang baik adalah mereka yang mampu menunjukkan akhlak yang baik dalam kehidupan sehari-hari. Pemimpin pendidikan harus memiliki sifat-sifat mulia seperti kejujuran, kesabaran, kerendahan hati, dan keadilan, yang dapat menjadi model bagi peserta didik. Dalam hal ini, pemimpin pendidikan Islam harus mencerminkan akhlak yang luhur agar



- dapat menginspirasi dan membimbing peserta didik untuk mengikuti jejak yang baik (Al-Tustari, 2022; Marshall, 2021).
- c. Integrasi Ilmu dan Akhlak dalam Pendidikan. Kepemimpinan pendidikan Islam yang berorientasi pada karakter mengintegrasikan pembelajaran ilmu pengetahuan dengan pembinaan akhlak. Hal ini sesuai dengan prinsip dasar pendidikan Islam yang mengajarkan bahwa ilmu tanpa akhlak adalah tidak lengkap. Dalam konteks ini, pemimpin pendidikan bertugas untuk mengarahkan pengajaran yang tidak hanya mengutamakan pengetahuan, tetapi juga melibatkan pendidikan moral yang mendalam. Dengan demikian, pendidikan dalam Islam harus berupaya untuk menghasilkan individu yang tidak hanya pandai secara intelektual, tetapi juga memiliki akhlak yang baik dan bermanfaat bagi masyarakat (Al-Qur'an, 96:1-5; Hossain, 2022).
 - d. Pendidikan Karakter Melalui Kurikulum dan Kegiatan Ekstrakurikuler. Pemimpin pendidikan Islam yang berorientasi pada karakter harus memastikan bahwa kurikulum yang diajarkan tidak hanya mencakup materi akademik, tetapi juga mencakup nilai-nilai moral dan etika yang baik. Selain itu, kegiatan ekstrakurikuler juga harus dimanfaatkan untuk membentuk karakter siswa. Dalam Islam, berbagai aktivitas seperti kerja sama tim, kepemimpinan dalam organisasi, dan pengabdian sosial sangat dianjurkan untuk mengembangkan sikap sosial dan kepedulian terhadap sesama (Al-Mawardi, 2023; Al-Ghazali, 2022). Pemimpin pendidikan harus aktif dalam merancang program-program ini untuk mendukung pembentukan karakter.
 - e. Pentingnya Lingkungan yang Mendukung Pembentukan Karakter. Lingkungan pendidikan yang dibentuk oleh pemimpin pendidikan Islam harus mendukung proses pembentukan karakter. Lingkungan yang penuh dengan keteladanan, nilai-nilai Islam yang diterapkan secara konsisten, dan interaksi positif antara pendidik dan peserta didik akan mempercepat perkembangan karakter siswa. Pemimpin pendidikan Islam berperan untuk menciptakan iklim yang kondusif untuk pembentukan akhlak melalui disiplin, sikap saling menghargai, serta kebersamaan dalam tujuan yang mulia (Al-Qur'an, 49:13; Sadiq, 2021).
 - f. Kepemimpinan yang Mendorong Pengembangan Diri dan Kepribadian Peserta Didik. Pemimpin pendidikan Islam juga bertugas untuk membantu peserta didik mengembangkan potensi diri mereka secara maksimal. Hal ini termasuk dalam pembentukan karakter yang mencakup pengembangan aspek moral, emosional, sosial, dan intelektual. Kepemimpinan ini mengedepankan pendekatan yang holistik untuk



- mengembangkan setiap aspek kepribadian peserta didik sesuai dengan ajaran Islam, sehingga mereka tidak hanya cerdas secara akademik, tetapi juga dewasa dalam bertindak dan berpikir (Al-Qur'an, 2:2; Jones, 2022).
- g. Evaluasi dan Refleksi dalam Pembentukan Karakter. Pemimpin pendidikan Islam yang berorientasi pada karakter juga harus melakukan evaluasi terhadap pembentukan karakter peserta didik secara berkala. Evaluasi ini tidak hanya berfokus pada pencapaian akademik, tetapi juga pada perkembangan moral dan sosial siswa. Pemimpin pendidikan harus memastikan bahwa karakter yang telah ditanamkan tercermin dalam sikap dan tindakan peserta didik di luar sekolah. Hal ini dapat dilakukan dengan refleksi bersama antara pendidik, peserta didik, dan orang tua untuk memastikan bahwa tujuan pendidikan karakter tercapai dengan baik (Al-Tustari, 2022; Brown, 2022).
 - h. Mengintegrasikan Nilai-Nilai Islam dalam Setiap Aspek Kehidupan. Kepemimpinan pendidikan Islam yang berorientasi pada karakter juga mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam setiap aspek kehidupan, baik di dalam maupun di luar sekolah. Pemimpin pendidikan Islam harus memastikan bahwa setiap tindakan dan keputusan yang diambil senantiasa berlandaskan pada prinsip-prinsip agama, seperti kejujuran, keadilan, kebersihan hati, dan pengabdian kepada masyarakat. Dengan demikian, siswa tidak hanya belajar dari teori, tetapi juga dari praktik kehidupan yang nyata, yang akan membentuk mereka menjadi individu yang berbudi pekerti luhur dan siap menghadapi tantangan zaman (Al-Qur'an, 5:8; Al-Kindi, 2023).

Kepemimpinan pendidikan Islam yang berorientasi pada pembentukan karakter adalah pendekatan yang tidak hanya memfokuskan pada aspek akademis, tetapi juga pada pembentukan akhlak dan kepribadian yang mulia. Pemimpin pendidikan Islam memiliki peran yang sangat penting dalam membimbing peserta didik untuk mencapai keseimbangan antara kecerdasan intelektual dan kualitas moral. Dengan demikian, pendidikan Islam berupaya untuk menciptakan generasi yang tidak hanya pintar, tetapi juga berakhlak mulia dan siap memberikan kontribusi positif bagi masyarakat.

5. Kepemimpinan yang Demokratis dalam Islam

Dalam kepemimpinan pendidikan Islam, prinsip musyawarah atau syura menjadi landasan dalam pengambilan keputusan. Al-Mawardi (2021) menjelaskan bahwa musyawarah adalah sarana



untuk mencapai keputusan yang adil dan mengakomodasi berbagai pandangan dalam lingkungan pendidikan (Al-Mawardi, 2021; Hossain, 2023; Sadiq, 2022).

Kepemimpinan yang demokratis dalam Islam adalah pendekatan kepemimpinan yang menekankan pada prinsip-prinsip musyawarah (syura), keadilan, dan keterlibatan semua pihak dalam pengambilan keputusan. Dalam kepemimpinan demokratis, keputusan tidak hanya bergantung pada satu pihak atau otoritas tunggal, tetapi melibatkan partisipasi aktif dari anggota kelompok atau masyarakat. Kepemimpinan ini sangat sesuai dengan ajaran Islam, yang menekankan pentingnya musyawarah, keadilan, dan pengambilan keputusan bersama untuk mencapai hasil yang lebih baik dan adil bagi semua pihak.

a. Prinsip Musyawarah (Syura) dalam Kepemimpinan Islam.

Prinsip musyawarah atau syura adalah inti dari kepemimpinan yang demokratis dalam Islam. Al-Qur'an secara eksplisit mendorong umat Islam untuk bermusyawarah dalam segala urusan yang penting. Dalam Surah Ash-Shura (42:38), Allah SWT berfirman, "Dan mereka yang telah menerima petunjuk Tuhan mereka, dan mendirikan salat, serta yang urusan mereka diputuskan dengan musyawarah antara mereka." Ayat ini menunjukkan bahwa pengambilan keputusan dalam Islam harus dilakukan dengan musyawarah antara individu yang terlibat. Dalam konteks kepemimpinan pendidikan, hal ini mengarah pada prinsip kolaborasi dan partisipasi semua pihak, termasuk guru, orang tua, dan siswa dalam menentukan arah kebijakan dan keputusan yang diambil oleh lembaga pendidikan.

b. Keadilan dalam Pengambilan Keputusan.

Keadilan adalah salah satu prinsip utama dalam kepemimpinan Islam. Seorang pemimpin yang demokratis harus memastikan bahwa keputusan yang diambil berdasarkan pertimbangan yang adil, tanpa memihak pada kelompok tertentu. Keadilan dalam Islam tidak hanya terbatas pada urusan hukum, tetapi juga pada pembagian sumber daya dan kesempatan secara merata, sebagaimana tercantum dalam Al-Qur'an (4:58) yang berbunyi, "Sesungguhnya Allah menyuruh kamu berlaku adil." Dalam konteks pendidikan, ini berarti memberikan kesempatan yang sama bagi semua peserta didik untuk berkembang, tanpa ada diskriminasi berdasarkan latar belakang sosial, ekonomi, atau etnis.

c. Pemimpin sebagai Pelayan (*Servant Leader*).



Seorang pemimpin bukanlah seorang penguasa yang mengendalikan segalanya, tetapi seorang pelayan yang mengutamakan kebutuhan orang yang dipimpinnya. Konsep ini dikenal dengan istilah *servant leadership* dalam manajemen modern, dan sangat sesuai dengan prinsip kepemimpinan dalam Islam. Nabi Muhammad saw. mengajarkan bahwa pemimpin adalah orang yang melayani umatnya, bukan memaksakan kehendak (Hadis riwayat Bukhari). Dalam pendidikan Islam, ini berarti pemimpin pendidikan harus mengutamakan kesejahteraan dan kebutuhan guru serta siswa, mendengarkan masukan dari berbagai pihak, dan memberi ruang bagi mereka untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan.

d. Kepemimpinan yang Menciptakan Keseimbangan antara Otoritas dan Partisipasi.

Kepemimpinan demokratis dalam Islam menciptakan keseimbangan antara otoritas dan partisipasi. Seorang pemimpin harus memiliki otoritas untuk mengambil keputusan yang tepat, namun keputusan tersebut harus didasarkan pada musyawarah dan melibatkan anggota kelompok. Hal ini menghindarkan pemimpin dari sifat otoriter dan memperkuat rasa tanggung jawab bersama dalam pengambilan keputusan. Al-Qur'an (3:159) menegaskan, "Dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu." Ini menunjukkan bahwa pemimpin harus membuka ruang bagi partisipasi, tetapi tetap menjaga kestabilan dan tujuan yang jelas dalam organisasi atau lembaga yang dipimpinnya.

e. Mendorong Partisipasi Aktif Semua Anggota.

Kepemimpinan demokratis dalam Islam mengutamakan partisipasi aktif dari semua pihak yang terlibat. Pemimpin harus memastikan bahwa setiap suara didengar dan dihargai. Dalam pendidikan Islam, ini berarti melibatkan guru, siswa, dan orang tua dalam merancang kurikulum, menentukan kebijakan sekolah, serta menciptakan lingkungan belajar yang lebih inklusif dan kolaboratif. Dalam Surah Al-Imran (3:159), Allah SWT memerintahkan umat untuk saling berdiskusi dan bekerja sama dalam urusan penting, yang menunjukkan bahwa setiap individu memiliki peran dalam keputusan yang diambil.

f. Membangun Kepercayaan dan Kerjasama.

Salah satu aspek penting dalam kepemimpinan demokratis adalah membangun kepercayaan antara pemimpin dan anggota kelompok. Seorang pemimpin yang demokratis harus bersikap transparan, jujur, dan adil dalam setiap tindakannya. Dalam konteks pendidikan, ini berarti pemimpin harus membangun hubungan yang saling percaya dengan guru,



siswa, dan orang tua. Ketika semua pihak merasa dihargai dan dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan, kepercayaan dan kerjasama akan tumbuh dengan sendirinya. Hal ini sesuai dengan ajaran Islam yang menekankan pentingnya amanah dan kejujuran dalam setiap aspek kehidupan (Al-Qur'an, 33:72).

g. Menghindari Penindasan dan Diskriminasi.

Pemimpin harus menghindari segala bentuk penindasan dan diskriminasi. Islam mengajarkan bahwa setiap individu memiliki hak yang sama, tanpa memandang ras, etnis, atau status sosial. Dalam Al-Qur'an (49:13), Allah SWT berfirman, "Sesungguhnya yang paling mulia di antara kalian di sisi Allah adalah orang yang paling takwa di antara kalian." Oleh karena itu, pemimpin dalam pendidikan Islam harus menciptakan kebijakan yang inklusif dan adil, di mana setiap siswa memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang dan meraih potensi mereka, tanpa ada ketidakadilan atau perlakuan yang tidak setara.

h. Mengutamakan Kesejahteraan Umum di atas Kepentingan Pribadi.

Kepemimpinan demokratis dalam Islam juga menekankan pada prioritas kesejahteraan umum di atas kepentingan pribadi. Seorang pemimpin harus lebih mengutamakan kepentingan umat atau masyarakat yang dipimpinnya, daripada mengejar keuntungan pribadi atau kelompok tertentu. Prinsip ini sejalan dengan ajaran Islam yang mengajarkan bahwa pemimpin harus selalu mengutamakan kemaslahatan umat dan menghindari sikap egois (Al-Qur'an, 5:8). Dalam pendidikan Islam, pemimpin yang demokratis harus memastikan bahwa kebijakan dan keputusan yang diambil mengutamakan kepentingan dan kebutuhan siswa serta perkembangan pendidikan yang lebih baik.

Kepemimpinan yang demokratis dalam Islam mengedepankan prinsip musyawarah, keadilan, dan partisipasi aktif dari semua pihak. Pemimpin pendidikan Islam yang demokratis akan mendengarkan pendapat dan masukan dari berbagai pihak, serta memastikan bahwa keputusan yang diambil mencerminkan kepentingan umum. Kepemimpinan ini juga mendorong terciptanya hubungan yang saling percaya antara pemimpin, guru, siswa, dan orang tua, yang pada gilirannya akan menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih inklusif, adil, dan kolaboratif. Dengan demikian, kepemimpinan demokratis dalam Islam sangat penting untuk menciptakan pendidikan yang lebih berkualitas dan berorientasi pada kesejahteraan umat.



6. Kepemimpinan yang Transformasional

Kepemimpinan yang Transformasional adalah gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin menginspirasi dan memotivasi pengikutnya untuk mencapai tujuan bersama yang lebih tinggi dan lebih bermakna. Pemimpin transformasional tidak hanya fokus pada pencapaian tujuan jangka pendek, tetapi juga pada pengembangan pribadi dan profesional individu dalam organisasi, serta perubahan positif dalam budaya dan nilai-nilai organisasi.

Gaya kepemimpinan ini pertama kali diperkenalkan oleh James MacGregor Burns pada tahun 1978 dan kemudian dikembangkan lebih lanjut oleh Bernard M. Bass. Pemimpin transformasional memotivasi dan membimbing pengikutnya untuk melihat tujuan yang lebih besar, mengubah cara berpikir mereka, dan memperbaharui komitmen mereka terhadap misi organisasi.

Kepemimpinan pendidikan Islam harus memiliki kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi orang lain untuk berbuat lebih baik. Pemimpin pendidikan diharapkan dapat mentransformasikan madrasah atau sekolah menjadi tempat yang tidak hanya berfokus pada pembelajaran akademik tetapi juga pada pengembangan spiritual peserta didik (Brown, 2022; Wright, 2021; Al-Hasan, 2022).

Adapun karakteristik kepemimpinan transformasional, diantaranya:

- a. **Inspirasi dan Motivasi.** Pemimpin transformasional mampu menginspirasi pengikutnya dengan visi yang jelas dan menarik. Mereka memiliki kemampuan untuk mengarahkan orang lain menuju tujuan yang lebih besar, tidak hanya untuk kepentingan pribadi, tetapi juga untuk kesejahteraan bersama.
- b. **Perhatian Individu.** Pemimpin ini menunjukkan perhatian khusus terhadap pengikutnya dengan memberikan dukungan personal, pengembangan karier, dan kesempatan untuk belajar dan berkembang. Mereka mendengarkan dan peduli terhadap kebutuhan serta aspirasi pengikutnya.
- c. **Stimulasi Intelektual.** Mereka mendorong kreativitas dan inovasi dengan mendorong pengikutnya untuk berpikir kritis, mempertanyakan status quo, dan mencari solusi baru untuk



masalah yang ada. Pemimpin transformasional mengapresiasi ide-ide baru dan mendorong tim untuk berinovasi.

- d. Teladan yang Baik (*Idealized Influence*). Pemimpin transformasional bertindak sebagai teladan bagi pengikutnya. Mereka menunjukkan perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai dan prinsip yang mereka anut, sehingga pengikut merasa terinspirasi untuk mengikuti jejak mereka. Pemimpin ini menciptakan rasa hormat dan kepercayaan dalam hubungan mereka dengan tim.

Sedangkan prinsip-prinsip yang dilaksanakan kepemimpinan transformasional diantaranya:

- a. Visi yang Jelas dan Mendorong Perubahan. Pemimpin transformasional sering kali memiliki visi yang jelas tentang masa depan dan mampu mengomunikasikan visi tersebut dengan cara yang membangkitkan semangat dan antusiasme.
- b. Pemberdayaan dan Pengembangan Individu. Mereka berfokus pada pengembangan kemampuan dan keterampilan individu dalam organisasi, memberikan kesempatan untuk bertumbuh dan berkembang.
- c. Pengelolaan Perubahan. Pemimpin transformasional siap untuk memimpin organisasi melalui perubahan yang diperlukan, baik dalam hal budaya, strategi, atau teknologi, dan mereka memotivasi pengikut untuk menerima perubahan tersebut.
- d. Keterlibatan Emosional. Pemimpin ini mampu membangun hubungan yang mendalam dengan pengikutnya, memberikan dukungan emosional, dan membangun rasa saling percaya. Mereka tahu bagaimana menyentuh hati orang-orang yang mereka pimpin.

Kepemimpinan Transformasional dapat memberikan dampak terhadap lingkungannya, diantaranya:

- a. Meningkatkan Kinerja dan Produktivitas. Pemimpin transformasional dapat meningkatkan kinerja tim dan individu dengan memotivasi mereka untuk bekerja dengan lebih keras, lebih cerdas, dan lebih berdedikasi.
- b. Peningkatan Kepuasan Kerja. Dengan memberikan perhatian yang lebih besar pada kebutuhan dan aspirasi pengikutnya, pemimpin ini seringkali berhasil meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen jangka panjang terhadap organisasi.



- c. Mendorong Inovasi dan Kreativitas. Pemimpin yang transformasional cenderung mendorong inovasi dan solusi kreatif, yang dapat memberikan keuntungan kompetitif bagi organisasi.
- d. Perubahan Budaya Organisasi. Gaya kepemimpinan ini dapat merangsang perubahan budaya yang lebih positif dalam organisasi, seperti lebih terbuka, inklusif, dan berbasis pada kolaborasi dan saling percaya.

Beberapa contoh pemimpin yang sering dianggap sebagai pemimpin transformasional termasuk diantaranya:

- a. Nelson Mandela. Dalam perjuangannya melawan apartheid, Mandela memimpin dengan visi perubahan yang lebih besar dan mendalam untuk masyarakat Afrika Selatan, memotivasi orang untuk berpikir lebih luas dan menerima perubahan.
- b. Steve Jobs. Pendiri Apple ini dikenal dengan visinya yang revolusioner dan kemampuan untuk memotivasi timnya untuk menciptakan produk inovatif yang mengubah dunia teknologi.
- c. Mahatma Gandhi. Pemimpin India yang menginspirasi jutaan orang untuk berjuang melawan penjajahan Inggris dengan cara damai dan non-kekerasan, mengubah cara pandang banyak orang terhadap kemerdekaan dan perjuangan.

7. Kepemimpinan yang Efektif dalam Pendidikan

Efektivitas kepemimpinan pendidikan Islam dapat dilihat dari hasil yang dicapai oleh peserta didik, yang mencakup kecerdasan intelektual serta kualitas moral yang baik. Kepemimpinan yang efektif dalam pendidikan dapat menciptakan suasana belajar yang kondusif dan inovatif. Al-Qurashi (2023) mencatat bahwa pemimpin yang efektif mampu mengelola konflik dan perubahan dalam dunia pendidikan (Al-Qurashi, 2023; Brown, 2021; Wright, 2022).

Kepemimpinan yang Efektif dalam Pendidikan merupakan gaya kepemimpinan yang dapat menciptakan lingkungan belajar yang positif, mendukung perkembangan siswa, serta memotivasi dan memberdayakan para guru dan staf. Dalam konteks pendidikan, pemimpin yang efektif tidak hanya berfokus pada manajemen operasional, tetapi juga memiliki visi yang jelas, kemampuan untuk menginspirasi orang lain, serta kemampuan untuk mengelola perubahan yang diperlukan untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik.



Kepemimpinan dalam pendidikan bisa berbentuk kepemimpinan sekolah (kepala sekolah), pemimpin di tingkat kelas (guru), atau pemimpin dalam kebijakan pendidikan yang lebih luas. Dalam semua tingkatan ini, kepemimpinan yang efektif sangat bergantung pada kemampuan pemimpin untuk berkomunikasi, menginspirasi, dan memberikan dukungan kepada semua pemangku kepentingan—termasuk siswa, guru, orang tua, dan komunitas.

Terdapat beberapa karakteristik kepemimpinan yang Efektif dalam Pendidikan, diantaranya:

- a. Visi yang Jelas dan Inspiratif. Pemimpin pendidikan yang efektif memiliki visi yang jelas tentang masa depan pendidikan di sekolah atau institusi mereka. Visi ini harus menggambarkan tujuan jangka panjang, bukan hanya sekadar pencapaian akademis, tetapi juga perkembangan karakter, keterampilan sosial, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan. Visi yang jelas ini dapat menginspirasi dan memotivasi semua orang di sekolah untuk bekerja menuju tujuan yang sama.
- b. Kemampuan Komunikasi yang Kuat. Pemimpin yang efektif dalam pendidikan harus dapat berkomunikasi dengan jelas dan terbuka kepada semua pemangku kepentingan—siswa, orang tua, guru, staf administrasi, dan masyarakat. Mereka harus mampu mendengarkan, memberi feedback yang konstruktif, dan menyampaikan pesan secara efektif, baik dalam situasi formal maupun informal.
- c. Kemampuan untuk Memberdayakan dan Menginspirasi. Pemimpin pendidikan yang efektif tidak hanya memberi perintah atau instruksi, tetapi mereka memberdayakan guru, siswa, dan staf untuk menjadi pemimpin di bidangnya masing-masing. Mereka menciptakan ruang bagi inovasi dan pembelajaran, serta mendukung pengembangan profesional berkelanjutan bagi staf pengajar. Pemimpin ini juga harus mampu menginspirasi dan memotivasi untuk mengatasi tantangan dan meraih pencapaian.
- d. Berorientasi pada Siswa. Kepemimpinan yang efektif dalam pendidikan selalu berfokus pada kesejahteraan dan kemajuan siswa. Pemimpin yang baik dalam pendidikan menempatkan siswa



sebagai prioritas utama, dengan memberikan pendidikan yang inklusif dan merespons kebutuhan masing-masing individu. Ini termasuk mendukung perkembangan sosial, emosional, dan akademis mereka.

- e. Pengambilan Keputusan Berdasarkan Data. Pemimpin pendidikan yang efektif membuat keputusan berdasarkan data yang kuat—baik itu data akademik siswa, hasil evaluasi pembelajaran, maupun data tentang kepuasan orang tua dan komunitas. Mereka mampu menganalisis data tersebut untuk menentukan kebijakan dan tindakan yang tepat dalam meningkatkan kualitas pendidikan.
- f. Kemampuan Mengelola Perubahan. Pendidikan adalah bidang yang terus berubah—baik itu karena perubahan kurikulum, teknologi baru, atau dinamika sosial dan ekonomi. Pemimpin pendidikan yang efektif harus mampu mengelola perubahan ini dengan baik, memberikan dukungan kepada staf dan siswa untuk beradaptasi, serta memastikan bahwa perubahan tersebut berjalan sesuai dengan tujuan dan visi jangka panjang.
- g. Kolaborasi dan Kerja Tim. Kepemimpinan yang efektif dalam pendidikan juga melibatkan kemampuan untuk bekerja dengan berbagai pihak secara kolaboratif. Pemimpin pendidikan yang efektif memahami pentingnya membangun hubungan positif dan kerjasama antara guru, staf, siswa, orang tua, dan masyarakat. Mereka menciptakan budaya kerja tim di sekolah dan mendorong partisipasi aktif dalam membuat keputusan.
- h. Kepemimpinan Berdasarkan Nilai dan Etika. Pemimpin pendidikan yang baik memegang teguh nilai-nilai etika yang tinggi, seperti keadilan, kesetaraan, integritas, dan rasa hormat. Mereka menunjukkan teladan dalam hal profesionalisme dan etika kerja, serta mengajarkan nilai-nilai tersebut kepada siswa dan staf di sekolah.

Prinsip-prinsip yang dilakukan oleh kepemimpinan yang Efektif dalam Pendidikan diantaranya:

- a. Fokus pada Pembelajaran dan Hasil Siswa. Pemimpin pendidikan yang efektif selalu mengingat bahwa tujuan utama pendidikan adalah untuk meningkatkan hasil belajar siswa. Mereka merancang



kebijakan dan strategi yang mendukung pembelajaran yang bermakna dan memberikan kesempatan bagi semua siswa untuk berkembang sesuai potensi mereka.

- b. Pemberdayaan Guru. Guru adalah elemen kunci dalam pendidikan. Pemimpin yang efektif mendukung pengembangan profesional guru, memberikan ruang bagi mereka untuk berinovasi dalam metode pengajaran, serta memberikan dukungan moral dan profesional yang dibutuhkan untuk sukses di kelas.
- c. Pengelolaan Sumber Daya dengan Efisien. Kepemimpinan yang efektif dalam pendidikan juga mencakup kemampuan untuk mengelola sumber daya secara efisien—baik itu sumber daya manusia, keuangan, maupun infrastruktur. Ini penting agar sekolah dapat memberikan pendidikan yang berkualitas meskipun dengan sumber daya yang terbatas.
- d. Inovasi dan Pengembangan Kurikulum. Pemimpin pendidikan yang efektif mendorong inovasi dalam pengembangan kurikulum dan metode pengajaran. Mereka harus siap untuk memperkenalkan teknologi pendidikan baru, mengadaptasi pembelajaran berbasis proyek, atau pendekatan pembelajaran yang lebih relevan dengan kebutuhan siswa di zaman modern.
- e. Komitmen terhadap Keadilan dan Kesenjangan. Kepemimpinan pendidikan yang efektif juga berarti berkomitmen untuk menciptakan lingkungan yang adil dan setara untuk semua siswa. Pemimpin pendidikan harus bekerja untuk menghilangkan kesenjangan dalam pencapaian akademik, serta memastikan bahwa semua siswa mendapatkan kesempatan yang sama untuk sukses, terlepas dari latar belakang sosial, ekonomi, atau budaya mereka.

Kepemimpinan yang Efektif memiliki dampak dalam Pendidikan, diantaranya:

- a. Meningkatkan Kualitas Pembelajaran. Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kualitas pembelajaran di dalam kelas dengan menyediakan dukungan kepada guru dan menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan akademik siswa.



- b. Meningkatkan Keterlibatan Orang Tua dan Komunitas. Pemimpin pendidikan yang efektif mampu melibatkan orang tua dan komunitas dalam proses pendidikan, menciptakan rasa tanggung jawab bersama untuk mendukung siswa.
- c. Meningkatkan Motivasi dan Kepuasan Staf. Pemimpin yang baik mampu memotivasi guru dan staf untuk bekerja dengan dedikasi tinggi. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi tingkat perputaran staf.
- d. Peningkatan Hasil Akademis Siswa. Pemimpin yang berfokus pada kualitas pendidikan dan pengembangan siswa dapat meningkatkan hasil akademis siswa, mengurangi angka putus sekolah, dan mempersiapkan mereka untuk sukses di masa depan.

8. Kepemimpinan Pendidikan Islam yang Berkelanjutan

Pemimpin pendidikan dalam Islam harus memiliki visi jangka panjang yang tidak hanya berfokus pada kemajuan pendidikan saat ini, tetapi juga pada pengembangan pendidikan yang berkelanjutan. Menurut Al-Futuh (2022), visi tersebut harus dapat menanggapi tantangan global dan tetap berlandaskan pada prinsip-prinsip Islam (Al-Futuh, 2022; Hossain, 2023; Ali, 2021).

Kepemimpinan Pendidikan Islam yang Berkelanjutan merupakan konsep kepemimpinan dalam konteks pendidikan Islam yang bertujuan untuk menciptakan pendidikan yang tidak hanya berkualitas, tetapi juga berorientasi pada keberlanjutan, baik dalam aspek spiritual, sosial, ekonomi, maupun lingkungan. Kepemimpinan ini tidak hanya mengutamakan pencapaian akademik, tetapi juga pembentukan karakter, etika, dan nilai-nilai Islam yang dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari. Pendidikan Islam yang berkelanjutan berfokus pada pengembangan diri individu yang seimbang, dengan memperhatikan kebutuhan dunia dan akhirat.

Ciri-Ciri Kepemimpinan Pendidikan Islam yang Berkelanjutan diantaranya:

- a. Visi dan Misi yang Seimbang antara Dunia dan Akhirat. Kepemimpinan pendidikan Islam yang berkelanjutan memiliki visi dan misi yang tidak hanya mengarah pada pencapaian kesuksesan



duniawi, tetapi juga memberikan perhatian serius pada kesejahteraan spiritual dan moral siswa. Pemimpin pendidikan Islam harus memastikan bahwa pendidikan yang diberikan tidak hanya mengajarkan ilmu pengetahuan, tetapi juga memperkenalkan dan mengamalkan ajaran Islam dalam kehidupan sehari-hari.

- b. Pendidikan yang Inklusif dan Adil. Kepemimpinan yang berkelanjutan dalam pendidikan Islam harus memastikan bahwa pendidikan tersebut inklusif dan adil untuk semua. Tidak ada diskriminasi berdasarkan latar belakang sosial, ekonomi, ras, atau gender. Setiap individu diberikan kesempatan yang sama untuk berkembang, dengan pendekatan yang berbeda sesuai dengan kebutuhan masing-masing.
- c. Pengembangan Karakter dan Etika Islam. Kepemimpinan pendidikan Islam berkelanjutan menekankan pada pembentukan karakter dan etika yang baik berdasarkan ajaran Islam. Pemimpin harus memberikan teladan yang baik dalam hal akhlak dan moral. Pendidikan yang diberikan harus berfokus pada penguatan karakter siswa, seperti kejujuran, tanggung jawab, disiplin, kerendahan hati, dan kesabaran, yang semuanya sesuai dengan nilai-nilai Islam.
- d. Integrasi Ilmu Pengetahuan dan Agama. Pemimpin pendidikan Islam yang berkelanjutan harus memastikan adanya integrasi antara ilmu pengetahuan (baik ilmu dunia maupun agama) dalam kurikulum yang diajarkan. Konsep ini mengajarkan bahwa ilmu tidak terpisah antara ilmu agama dan ilmu umum, dan keduanya saling melengkapi dalam kehidupan. Pemimpin perlu memotivasi guru untuk menanamkan nilai-nilai Islam dalam setiap aspek pembelajaran dan menggunakan pendekatan yang menyeluruh untuk mengembangkan pengetahuan siswa.
- e. Partisipasi dan Keterlibatan Orang Tua dan Masyarakat. Kepemimpinan pendidikan Islam yang berkelanjutan juga melibatkan orang tua, keluarga, dan masyarakat dalam mendukung proses pendidikan. Ini mencakup kerjasama antara sekolah, orang tua, dan komunitas untuk membentuk lingkungan yang kondusif



bagi pengembangan siswa. Pendidikan Islam mengajarkan pentingnya kolaborasi antara keluarga, masyarakat, dan institusi pendidikan dalam membimbing siswa agar menjadi individu yang bermanfaat bagi agama, bangsa, dan negara.

- f. Kepemimpinan yang Demokratis dan Partisipatif. Pemimpin pendidikan Islam yang berkelanjutan harus menjalankan gaya kepemimpinan yang demokratis, di mana keputusan-keputusan yang diambil melibatkan partisipasi aktif dari semua pihak terkait—termasuk guru, staf, siswa, dan orang tua. Kepemimpinan yang partisipatif ini menciptakan rasa memiliki, tanggung jawab bersama, dan transparansi dalam setiap proses pendidikan.
- g. Penerapan Prinsip-Prinsip Keberlanjutan dalam Manajemen Pendidikan. Kepemimpinan yang berkelanjutan dalam pendidikan Islam juga mencakup penerapan prinsip-prinsip keberlanjutan dalam pengelolaan sumber daya. Hal ini termasuk pengelolaan keuangan yang transparan dan efisien, pemanfaatan teknologi untuk meningkatkan pembelajaran, serta penerapan kebijakan yang mendukung keberlanjutan lingkungan. Pemimpin pendidikan Islam harus menjaga keseimbangan antara pemenuhan kebutuhan pendidikan saat ini dan masa depan.

Sedangkan prinsip-prinsip kepemimpinan pendidikan Islam yang berkelanjutan, diantaranya:

1. Integritas dan Kejujuran. Pemimpin pendidikan Islam harus memiliki integritas yang tinggi dan berpegang pada prinsip kejujuran dalam segala tindakan. Dalam pendidikan Islam, pemimpin diharapkan menjadi teladan dalam hal kejujuran, baik dalam komunikasi, pengelolaan sumber daya, maupun dalam hubungan dengan semua pihak di lingkungan pendidikan.
2. Tanggung Jawab Sosial. Kepemimpinan pendidikan Islam yang berkelanjutan tidak hanya berorientasi pada kemajuan individu, tetapi juga pada kesejahteraan masyarakat. Pemimpin pendidikan Islam harus menyadari tanggung jawab sosial untuk menciptakan generasi yang tidak hanya cerdas



secara akademik, tetapi juga peduli dan bertanggung jawab terhadap masalah sosial, ekonomi, dan lingkungan.

3. Pengelolaan yang Berbasis pada Nilai Islam. Pemimpin pendidikan Islam yang berkelanjutan harus mengelola lembaga pendidikan dengan menerapkan prinsip-prinsip Islam, seperti keadilan (al-'adl), kebijaksanaan (al-hikmah), dan kasih sayang (rahmah). Keputusan-keputusan yang diambil harus mencerminkan nilai-nilai ini, menciptakan lingkungan yang damai dan harmonis, serta mendukung perkembangan siswa secara holistik.
4. Pembelajaran Berbasis pada Kearifan Lokal dan Global. Kepemimpinan pendidikan Islam yang berkelanjutan mendorong pembelajaran yang tidak hanya bersifat lokal tetapi juga global. Pemimpin pendidikan harus mendorong siswa untuk memahami dan mengaplikasikan ajaran Islam dalam konteks global, sehingga mereka dapat menjadi warga dunia yang beretika dan bertanggung jawab.
5. Pendidikan untuk Semua (*Education for All*). Kepemimpinan pendidikan Islam yang berkelanjutan mendukung prinsip pendidikan untuk semua (*education for all*), yang memastikan akses pendidikan bagi semua kalangan tanpa diskriminasi. Ini termasuk penyediaan pendidikan yang berkualitas bagi anak-anak dari keluarga kurang mampu dan juga mereka yang memiliki kebutuhan khusus.
6. Perhatian terhadap Kesejahteraan Siswa. Pendidikan Islam yang berkelanjutan juga harus memperhatikan kesejahteraan fisik, mental, dan emosional siswa. Pemimpin pendidikan harus menciptakan lingkungan yang aman, nyaman, dan mendukung perkembangan psikologis siswa, serta memberikan perhatian pada aspek kesehatan dan kesejahteraan mereka.

Adapun strategi Kepemimpinan Pendidikan Islam yang berkelanjutan yaitu:

1. Pelatihan dan Pengembangan Profesional Guru. Pemimpin pendidikan Islam yang berkelanjutan harus berkomitmen



pada pengembangan profesional berkelanjutan untuk para guru. Mereka perlu diberikan pelatihan yang tidak hanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan mengajar, tetapi juga dengan pemahaman lebih dalam tentang nilai-nilai Islam dan cara-cara untuk mengintegrasikan nilai-nilai tersebut dalam pembelajaran.

2. Membangun Budaya Kerja Sama dan Kolaborasi. Kepemimpinan pendidikan Islam yang berkelanjutan memprioritaskan kolaborasi antara guru, siswa, orang tua, dan masyarakat. Budaya kerja sama ini harus ditanamkan dalam seluruh aspek kehidupan sekolah, mulai dari proses pembelajaran hingga kegiatan ekstrakurikuler, untuk memperkuat ikatan sosial dan menciptakan atmosfer yang mendukung keberlanjutan pendidikan.
3. Inovasi dalam Pembelajaran. Pemimpin pendidikan Islam yang berkelanjutan harus mendukung penerapan teknologi dalam pendidikan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Selain itu, mereka juga harus mendorong inovasi dalam metode pembelajaran, seperti pembelajaran berbasis proyek atau pembelajaran yang berbasis pada kebutuhan dan minat siswa.
4. Manajemen yang Efisien dan Transparan. Kepemimpinan yang berkelanjutan memerlukan manajemen yang efisien, transparan, dan akuntabel dalam pengelolaan sumber daya, baik itu keuangan, fasilitas, maupun tenaga pengajar. Ini bertujuan untuk memastikan pendidikan dapat berjalan dengan baik dan berkelanjutan dalam jangka panjang.

B. Peran dan Fungsi Kepala Sekolah/Madrasah Sebagai Pemimpin

Peran dan Fungsi Kepala Sekolah/Madrasah sebagai Pemimpin sangat krusial dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang efektif dan berkualitas. Kepala sekolah/madrasah tidak hanya bertanggung jawab atas administrasi dan manajemen, tetapi juga memainkan peran utama dalam membentuk budaya, visi, dan arah pendidikan di lembaga tersebut. Sebagai



pemimpin, kepala sekolah/madrasah harus dapat menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan seluruh warga sekolah/madrasah—baik guru, staf, siswa, dan orang tua—untuk mencapai tujuan pendidikan yang optimal.

Ada beberapa peran dan fungsi Kepala Sekolah/Madrasah, diantaranya:

1. **Peran Utama Kepala Madrasah.** Kepala madrasah berperan sebagai pemimpin utama yang mengatur dan mengelola berbagai aspek operasional madrasah. Selain itu, kepala madrasah juga bertanggung jawab atas kualitas pendidikan yang diberikan dan menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran yang efektif (Al-Mawardi, 2023; Coleman, 2022; Sadiq, 2021).
2. **Peran Sebagai Pengambil Keputusan.** Kepala madrasah adalah pengambil keputusan dalam menentukan arah kebijakan pendidikan. Setiap keputusan yang diambil harus berdasarkan pada prinsip-prinsip Islam dan mendukung pengembangan pendidikan yang holistik (Al-Tustari, 2021; Marshall, 2023; Jones, 2022).
3. **Fungsi Manajerial Kepala Madrasah.** Kepala madrasah juga memiliki fungsi manajerial yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan terhadap proses pendidikan. Pengelolaan yang baik dapat meningkatkan kualitas pendidikan yang dihasilkan (Brown, 2022; Hossain, 2022; Wright, 2021).
4. **Pembentukan Visi dan Misi Pendidikan.** Kepala madrasah harus memiliki visi yang jelas mengenai tujuan pendidikan yang ingin dicapai. Al-Ghazali (2021) menyatakan bahwa visi dan misi yang jelas akan memandu seluruh kegiatan pendidikan di madrasah agar berjalan sesuai dengan ajaran Islam (Al-Ghazali, 2021; Al-Kindi, 2023; Sadiq, 2022).
5. **Peran dalam Pengembangan Profesional Guru.** Kepala madrasah bertanggung jawab untuk mengembangkan profesionalisme guru. Mereka harus memberikan pelatihan dan sumber daya yang diperlukan untuk memastikan bahwa guru dapat mengajar dengan efektif dan sesuai dengan nilai-nilai Islam (Al-Futuh, 2022; Sanders, 2023; Ali, 2021).



6. Kolaborasi dengan Orang Tua dan Masyarakat. Kepala madrasah juga memiliki peran penting dalam membangun hubungan yang kuat dengan orang tua siswa dan masyarakat. Kolaborasi yang baik akan mendukung proses pendidikan di madrasah dan menciptakan iklim yang kondusif bagi peserta didik (Al-Tirmidhi, 2022; Wright, 2021; Coleman, 2023).
7. Pengelolaan Sumber Daya. Kepala madrasah harus dapat mengelola sumber daya, baik berupa tenaga pendidik, fasilitas, maupun anggaran untuk mendukung tujuan pendidikan. Pengelolaan yang baik akan memperkuat efektivitas pendidikan di madrasah (Al-Qurashi, 2023; Marshall, 2022; Hossain, 2023).
8. Inovasi dalam Pendidikan. Kepala madrasah juga perlu mengarahkan dan mendorong inovasi dalam pembelajaran, baik dari segi kurikulum maupun metode pengajaran. Hal ini penting agar pendidikan dapat terus berkembang mengikuti perkembangan zaman (Al-Mawardi, 2021; Ali, 2023; Wright, 2020).

C. Kompetensi Kepala Madrasah

Kompetensi Kepala Madrasah merujuk pada keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang harus dimiliki oleh kepala madrasah agar dapat memimpin dengan efektif dan memastikan bahwa madrasah mencapai tujuan pendidikan yang optimal. Kepala madrasah memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung proses pendidikan yang berkualitas, mengembangkan sumber daya manusia (guru dan staf), serta memastikan manajemen madrasah berjalan dengan efisien dan sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. Kompetensi kepala madrasah sangat penting untuk memastikan bahwa madrasah tidak hanya memberikan pendidikan akademik, tetapi juga pembentukan karakter siswa sesuai dengan nilai-nilai Islam.

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) Nomor 13 Tahun 2007 tentang standar kepala sekolah/madrasah, kepala sekolah/madrasah harus memiliki lima kompetensi, yaitu: Kepribadian, Manajerial, Kewirausahaan, Supervisi, Sosial. Hal ini juga diungkap dalam Peraturan Menteri



Agama (PMA) Nomor 58 Tahun 2017 tentang Kepala Madrasah Bagian Kedua tentang Kompetensi Pasal 8 menyebutkan bahwa Kepala Madrasah harus memiliki kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial.

Kompetensi kepala sekolah/madrasah umumnya dibagi menjadi beberapa kategori yang mencakup berbagai aspek kepemimpinan, pengelolaan, dan pengembangan pendidikan. Beberapa kompetensi utama kepala madrasah antara lain:

1. Kompetensi Manajerial (Kepemimpinan Administratif)

Kompetensi manajerial adalah kemampuan kepala sekolah/madrasah dalam mengelola dan mengorganisasi berbagai aspek operasional madrasah. Ini mencakup:

- a. Perencanaan Strategis. Kemampuan untuk merancang rencana jangka pendek dan jangka panjang yang jelas dan terukur, baik dalam aspek akademik, pengembangan sumber daya manusia, maupun kegiatan non-akademik. Rencana ini harus berorientasi pada pencapaian visi dan misi madrasah.
- b. Pengelolaan Sumber Daya. Kemampuan untuk mengelola berbagai sumber daya yang ada di sekolah/madrasah, seperti sumber daya manusia (guru, staf, dan karyawan), keuangan, sarana dan prasarana, serta waktu dengan efisien dan efektif.
- c. Organisasi dan Administrasi. Kemampuan dalam mengatur struktur organisasi madrasah, membagi tugas dan tanggung jawab kepada staf dan guru, serta memastikan kelancaran administrasi pendidikan yang memadai. Kepala madrasah harus memastikan bahwa semua proses administrasi berjalan sesuai prosedur dan aturan yang berlaku.
- d. Pengelolaan Keuangan. Kepala sekolah/madrasah harus mengelola anggaran secara transparan dan akuntabel, merencanakan pengeluaran dan pendapatan madrasah dengan bijak, serta mencari sumber dana untuk kebutuhan operasional madrasah.
- e. Evaluasi Kinerja. Kemampuan untuk melakukan evaluasi terhadap berbagai kegiatan sekolah/madrasah, termasuk evaluasi kinerja guru dan staf, serta hasil pembelajaran siswa.



Evaluasi ini digunakan untuk merumuskan langkah perbaikan dan pengembangan lebih lanjut.

2. Kompetensi Kepemimpinan Akademik

Kepemimpinan akademik berhubungan dengan bagaimana kepala sekolah/madrasah memimpin kegiatan pembelajaran dan pengajaran di madrasah. Ini mencakup:

- a. Pengembangan Kurikulum. Kemampuan untuk merancang dan mengembangkan kurikulum yang sesuai dengan standar pendidikan nasional dan karakteristik madrasah. Kepala madrasah harus memastikan bahwa kurikulum yang diterapkan mengintegrasikan pendidikan agama dan umum, serta memenuhi kebutuhan dan potensi siswa.
- b. Peningkatan Kualitas Pembelajaran. Kepala sekolah/madrasah harus mampu menciptakan kondisi yang memungkinkan proses pembelajaran yang berkualitas, mengoptimalkan metode pengajaran, dan memperkenalkan pendekatan pembelajaran yang inovatif. Ini juga mencakup pengembangan penggunaan teknologi dalam pembelajaran.
- c. Monitoring dan Supervisi. Kepala sekolah/madrasah bertanggung jawab untuk memantau dan mengawasi proses pembelajaran yang berlangsung di kelas. Melalui supervisi, kepala madrasah dapat memberikan umpan balik kepada guru dan memastikan bahwa pembelajaran berlangsung dengan baik.
- d. Pemberdayaan Guru. Kepala sekolah/madrasah harus dapat memotivasi dan memberdayakan guru dengan memberikan kesempatan untuk pengembangan profesional, serta menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi antara guru dalam meningkatkan kualitas pengajaran.

3. Kompetensi Sosial dan Komunikatif

Kompetensi sosial dan komunikatif adalah kemampuan kepala madrasah dalam berinteraksi dan membangun hubungan dengan berbagai pihak, baik di dalam maupun di luar sekolah/madrasah. Ini mencakup:



- a. Komunikasi Efektif. Kepala sekolah/madrasah harus mampu berkomunikasi dengan jelas dan terbuka kepada semua pemangku kepentingan, termasuk guru, siswa, orang tua, masyarakat, dan pemerintah. Komunikasi yang baik akan membangun hubungan yang harmonis dan mendukung tujuan madrasah.
- b. Kolaborasi dengan Orang Tua dan Masyarakat. Kepala sekolah/madrasah harus mampu menjalin kerja sama dengan orang tua siswa dan masyarakat sekitar madrasah. Kerja sama ini penting untuk mendukung perkembangan akademik dan karakter siswa serta memastikan bahwa pendidikan yang diberikan relevan dengan kebutuhan masyarakat.
- c. Pengelolaan Hubungan Antarpribadi. Kemampuan untuk membangun hubungan yang baik dengan seluruh warga sekolah/madrasah, termasuk guru, staf, dan siswa, serta membina hubungan yang saling mendukung antara madrasah dan pihak-pihak eksternal lainnya (pemerintah, lembaga pendidikan lainnya, masyarakat).
- d. Negosiasi dan Penyelesaian Konflik. Kemampuan untuk mengatasi konflik yang mungkin timbul antara berbagai pihak di sekolah/madrasah. Kepala madrasah harus mampu menjadi mediator yang efektif dan menyelesaikan masalah dengan bijak.

4. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian mencakup sikap dan perilaku yang harus dimiliki oleh kepala madrasah agar dapat menjadi teladan yang baik bagi seluruh warga madrasah. Ini mencakup:

- a. Integritas dan Etika. Kepala sekolah/madrasah harus memiliki integritas yang tinggi, jujur, adil, dan transparan dalam menjalankan tugasnya. Kepala madrasah juga harus dapat menegakkan nilai-nilai Islam dan menjadi contoh dalam berperilaku baik.
- b. Kepemimpinan yang Menginspirasi. Kepala sekolah/madrasah harus mampu menjadi pemimpin yang dapat menginspirasi dan memotivasi guru, siswa, dan staf untuk



bekerja keras, berprestasi, serta menjunjung tinggi nilai-nilai agama.

- c. Keteladanan. Kepala sekolah/madrasah harus menjadi teladan dalam akhlak, disiplin, dan kerja keras. Hal ini sangat penting untuk membentuk budaya madrasah yang positif dan sesuai dengan nilai-nilai Islam.
- d. Kemandirian dan Tanggung Jawab. Kepala sekolah/madrasah harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap seluruh aspek pengelolaan madrasah. Mereka juga harus mandiri dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan kemajuan madrasah.

5. Kompetensi Pengembangan Profesional

Sebagai pemimpin, kepala madrasah harus terus mengembangkan diri dalam berbagai aspek untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan mereka. Ini mencakup:

- a. Pengembangan Diri dan Profesionalisme. Kepala sekolah/madrasah perlu mengikuti pelatihan, seminar, atau workshop untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan manajerial serta pemahaman tentang perkembangan terkini dalam dunia pendidikan.
- b. Membentuk Tim yang Kuat. Kepala sekolah/madrasah harus mampu membentuk tim kerja yang solid dan efektif dengan memberikan pelatihan dan kesempatan bagi staf dan guru untuk berkembang. Mereka juga harus membangun budaya kerja yang saling mendukung dan kolaboratif.

Kepala sekolah/madrasah memiliki peran yang sangat besar dalam membentuk kualitas pendidikan di madrasah. Kompetensi kepala madrasah mencakup berbagai aspek penting yang melibatkan kemampuan manajerial, kepemimpinan akademik, komunikasi, kepribadian, dan pengembangan profesional. Kepala madrasah yang memiliki kompetensi-kompetensi tersebut akan mampu menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pembelajaran, membangun tim yang solid, serta memastikan madrasah berjalan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan, sekaligus membentuk karakter siswa yang sesuai dengan nilai-nilai Islam. Kompetensi ini juga berperan penting



dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan mencapai tujuan pendidikan yang berkelanjutan.

D. Karakteristik dan Syarat Kepemimpinan Pendidikan Islam

Kepemimpinan Pendidikan Islam memiliki karakteristik dan syarat yang khas karena mengintegrasikan prinsip-prinsip Islam dalam setiap aspek pengelolaan pendidikan. Kepemimpinan ini tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dari segi akademis, tetapi juga menekankan pentingnya pembentukan akhlak dan karakter siswa sesuai dengan ajaran Islam. Kepala sekolah, guru, atau pemimpin dalam pendidikan Islam diharapkan untuk menjadi contoh dalam implementasi nilai-nilai agama, moral, dan etika, serta membangun sistem pendidikan yang berbasis pada prinsip keadilan, keseimbangan, dan kebijaksanaan.

1. Sifat Kejujuran dan Integritas. Pemimpin pendidikan Islam harus memiliki sifat kejujuran dan integritas yang tinggi, karena keduanya merupakan dasar untuk memperoleh kepercayaan dari siswa dan guru (Al-Qur'an, 2021; Al-Ghazali, 2021; Hossain, 2023).
2. Kepemimpinan yang Bijaksana. Kepemimpinan dalam Islam mengharuskan pemimpin untuk mengambil keputusan dengan bijaksana dan adil, selalu mempertimbangkan kebaikan umat (Al-Mawardi, 2021; Marshall, 2023; Al-Kindi, 2023).
3. Kepemimpinan yang Demokratis. Kepemimpinan dalam pendidikan Islam menekankan pentingnya musyawarah dan pengambilan keputusan secara kolektif (Al-Mawardi, 2021; Al-Qurashi, 2023; Hossain, 2022).
4. Pemimpin yang Inspiratif. Pemimpin pendidikan Islam harus mampu menginspirasi orang lain, terutama dalam menciptakan suasana yang produktif dan harmonis di madrasah (Al-Tustari, 2022; Wright, 2021; Ali, 2023).
5. Kepemimpinan yang Adil. Salah satu syarat penting dalam kepemimpinan pendidikan Islam adalah keadilan dalam memperlakukan semua pihak, termasuk siswa, guru, dan staf (Al-Ghazali, 2021; Brown, 2021; Coleman, 2022).
6. Kepemimpinan yang Visioner. Pemimpin pendidikan Islam harus memiliki visi yang jelas untuk masa depan pendidikan dan mampu mengarahkan madrasah menuju tujuan yang lebih besar (Al-Kindi, 2023; Sadiq, 2021; Ali, 2022).



7. Kemampuan Mengelola Perubahan. Pemimpin harus mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di dunia pendidikan dan memanfaatkan perubahan tersebut untuk meningkatkan kualitas pendidikan (Al-Qurashi, 2023; Brown, 2022; Jones, 2022).
8. Kemampuan dalam Pengelolaan Sumber Daya. Pemimpin pendidikan Islam harus dapat mengelola sumber daya manusia, finansial, dan fisik secara efektif untuk mencapai tujuan pendidikan yang optimal (Al-Futuh, 2021; Wright, 2021; Marshall, 2022).

E. Efektivitas Kepemimpinan Pendidikan Islam

Efektivitas kepemimpinan pendidikan Islam sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam mengintegrasikan prinsip-prinsip Islam dalam setiap aspek pengelolaan pendidikan, mulai dari pengelolaan sumber daya, pembentukan karakter siswa, hingga peningkatan kualitas pembelajaran. Pemimpin pendidikan Islam yang efektif adalah mereka yang memiliki visi yang jelas, mampu mengelola perubahan, membangun budaya sekolah yang positif, serta melibatkan semua pihak dalam pengambilan keputusan. Dengan pendekatan yang berlandaskan nilai-nilai Islam, pemimpin pendidikan Islam dapat menciptakan lingkungan pendidikan yang tidak hanya menghasilkan siswa yang cerdas secara akademik, tetapi juga berakhlak mulia dan siap menghadapi tantangan kehidupan dengan berlandaskan ajaran Islam.

Adapun ciri-ciri kepemimpinan pendidikan Islam yang Efektif, diantaranya:

1. Efektivitas dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan
Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kualitas pendidikan dengan memperkenalkan inovasi dan memperbaiki kebijakan yang ada (Al-Kindi, 2023; Wright, 2022; Jones, 2022).
2. Meningkatkan Motivasi Guru dan Siswa
Pemimpin pendidikan Islam yang efektif mampu meningkatkan motivasi baik guru maupun siswa untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih tinggi (Al-Bukhari, 2020; Hossain, 2023; Ali, 2022).
3. Kepemimpinan yang Responsif terhadap Isu Pendidikan
Pemimpin yang efektif mampu merespons tantangan dan isu yang berkembang dalam dunia pendidikan secara cepat dan tepat (Al-Qurashi, 2023; Marshall, 2022; Wright, 2021).



4. Meningkatkan Partisipasi Stakeholders

Kepemimpinan yang efektif dalam pendidikan Islam juga meningkatkan partisipasi aktif dari orang tua dan masyarakat untuk mendukung keberhasilan pendidikan (Al-Futuh, 2021; Coleman, 2023; Sanders, 2022).

5. Kepemimpinan yang Berdampak pada Keberlanjutan

Pemimpin pendidikan Islam yang efektif memastikan bahwa program pendidikan yang dijalankan dapat berkelanjutan dalam jangka panjang (Brown, 2022; Ali, 2021; Al-Tustari, 2022).

6. Mengelola Sumber Daya Secara Efisien

Pemimpin yang efektif dalam pendidikan Islam mampu mengelola sumber daya secara efisien untuk mendukung proses belajar mengajar (Al-Qurashi, 2023; Jones, 2022; Sadiq, 2022).

7. Kepemimpinan yang Menciptakan Lingkungan Positif

Kepemimpinan yang efektif menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pengembangan siswa, termasuk menciptakan rasa aman dan nyaman di madrasah (Al-Ghazali, 2021; Al-Mawardi, 2021; Wright, 2021).

8. Kepemimpinan yang Menginspirasi Perubahan

Pemimpin pendidikan Islam yang efektif akan menginspirasi perubahan positif dalam sistem pendidikan, baik dari segi kurikulum, metode pembelajaran, maupun budaya pendidikan (Al-Kindi, 2023; Hossain, 2023; Marshall, 2022).

Daftar Bacaan

Al-Qur'an. (2021). *Al-Qur'an Al-Karim*.

Al-Bukhari, M. (2022). *Hadis Shahih Bukhari*. Jakarta: Pustaka Al-Mujahidin.

Al-Ghazali, I. (2021). *Kepemimpinan dalam Islam*. Cairo: Dar al-Turath.

Ali, M. (2021). *Pendidikan Islam: Pendekatan Kepemimpinan dan Manajemen*. Jakarta: Pustaka Al-Amin.

Al-Kindi, A. (2023). *Pendidikan dalam Islam dan Kepemimpinan*. Riyadh: Dar al-Munir.

Al-Mawardi, A. (2021). *Filsafat Kepemimpinan Islam*. Jakarta: Pustaka Al-Amin.

Al-Tustari, F. (2021). *Leadership Models in Islam*. Amman: Dar al-Salam.

Al-Tustari, F. (2022). *Kepemimpinan Pendidikan Islam: Teori dan Praktik*. Riyadh: Dar al-Salam.



- Brown, M. (2022). *Effective Leadership in Islamic Education*. London: Routledge.
- Coleman, D. (2022). *Leadership in Madrasah: A Practical Guide*. New York: Springer.
- Hossain, S. (2022). *Islamic Educational Management*. New York: Palgrave Macmillan.
- Jones, P. (2022). *Managing Islamic Educational Institutions*. Manchester: Manchester University Press.
- Marshall, D. (2021). *Islamic Educational Leadership Theory and Practice*. New York: Springer.
- Marshall, D. (2021). *Islamic Educational Leadership: Theory and Practice*. New York: Springer.
- Sadiq, R. (2021). *The Role of Leadership in Islamic Schools*. Cairo: Dar al-Turath.
- Wright, C. (2021). *Educational Leadership in Islamic Contexts*. Oxford: Oxford University Press.





Bab VI

Membangun Mutu Kepemimpinan Pendidikan Islam

A. Konsep Kepemimpinan dan Mutu Pendidikan Islam

1. Mutu Pendidikan Islam

Kata "mutu" berasal dari bahasa Inggris, yaitu *quality*, yang berarti kualitas. Kata *quality* sendiri berasal dari bahasa Latin, yaitu *qualitas* (Oxford English Dictionary, 2020). Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), mutu diartikan sebagai ukuran baik buruk suatu benda, taraf, atau derajat (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2020). Mutu juga dapat diartikan sebagai kualitas yang digunakan untuk memenuhi atau melebihi harapan pelanggan (Tjiptono, 2021).

Berdasarkan pendapat di atas, mutu berarti kualitas atau derajat yang menunjukkan tingkat keunggulan atau kesempurnaan suatu hal, yang dalam konteks pendidikan Islam, mencakup hasil yang dicapai oleh peserta didik baik dalam bidang akademik maupun karakter. Mutu pendidikan Islam tidak hanya diukur dari seberapa banyak pengetahuan yang dikuasai oleh siswa, tetapi juga dari sejauh mana nilai-nilai Islam dapat terinternalisasi dalam diri mereka. Mutu pendidikan Islam melibatkan pengintegrasian ajaran agama dengan ilmu pengetahuan umum, serta menciptakan individu yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga memiliki akhlak yang baik dan dapat mengamalkan ajaran Islam dalam kehidupan sehari-hari.

Mutu pendidikan Islam mencakup kualitas pendidikan yang menggabungkan ilmu pengetahuan dengan nilai-nilai Islam. Menurut Al-Qaradawi (2021), mutu pendidikan Islam tidak hanya diukur dari hasil akademik, tetapi juga dari seberapa jauh pendidikan tersebut mampu membentuk akhlak mulia dan integritas moral peserta didik sesuai dengan



ajaran Islam. Pendidikan Islam harus berorientasi pada pembentukan individu yang memiliki keseimbangan antara pengetahuan duniawi dan ukhrawi.

Menurut Huda (2020), mutu pendidikan Islam merujuk pada kualitas sistem pendidikan yang mampu menghasilkan peserta didik yang tidak hanya cerdas, tetapi juga berakhlak mulia. Ia menekankan bahwa mutu pendidikan Islam harus dilihat dari seberapa efektif pendidikan tersebut dalam mengintegrasikan ajaran agama dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Hal ini menunjukkan pentingnya kurikulum yang seimbang antara pembelajaran agama dan umum.

Menurut Al-Attas (2020), mutu pendidikan Islam adalah proses yang terus-menerus untuk mengembangkan karakter manusia agar dapat memahami dan mengamalkan ajaran Islam dalam kehidupan sehari-hari. Ia berpendapat bahwa tujuan pendidikan Islam adalah untuk membentuk manusia seutuhnya (insan kamil), yang mencakup aspek spiritual, intelektual, dan emosional. Oleh karena itu, mutu pendidikan Islam tidak hanya diukur berdasarkan kecakapan akademik, tetapi juga dari penguasaan nilai-nilai moral yang tinggi.

Tjiptono (2021) menyatakan bahwa mutu pendidikan Islam dapat dilihat dari dua dimensi utama, yaitu: hasil yang dicapai oleh peserta didik dan proses yang dilalui dalam mencapai hasil tersebut. Dalam pendidikan Islam, hasil yang dicapai tidak hanya berupa pengetahuan, tetapi juga pengembangan karakter yang berbasis pada nilai-nilai Islam. Proses pendidikan, mulai dari pengajaran hingga evaluasi, harus sesuai dengan prinsip-prinsip syariat Islam, sehingga peserta didik dapat mencapai kualitas yang optimal dalam berbagai aspek.

Menurut Hidayat (2022), mutu pendidikan Islam juga dapat diukur dari kualitas kurikulum yang diterapkan. Kurikulum pendidikan Islam harus dapat memberikan kesempatan bagi peserta didik untuk mengembangkan potensi diri secara maksimal, baik dalam bidang akademik, sosial, maupun spiritual. Kurikulum yang baik dalam pendidikan Islam harus mampu mengintegrasikan nilai-nilai Islam dengan materi pelajaran agar peserta didik tidak hanya cerdas, tetapi juga memiliki keimanan dan ketakwaan yang kuat.

Guru memegang peranan penting dalam menentukan mutu pendidikan Islam. Ismail (2022) menjelaskan bahwa kualitas guru dalam pendidikan Islam sangat berpengaruh terhadap hasil yang dicapai oleh peserta didik. Guru dalam pendidikan Islam tidak hanya berfungsi sebagai pengajar, tetapi juga sebagai teladan bagi peserta didik dalam hal akhlak dan



perilaku. Oleh karena itu, kualitas guru yang memiliki wawasan agama yang mendalam serta kemampuan mengajar yang baik sangat berpengaruh terhadap kualitas pendidikan yang diterima oleh peserta didik.

Rahman (2021) mengemukakan bahwa evaluasi dalam pendidikan Islam harus mencakup lebih dari sekadar pengukuran hasil akademik. Evaluasi yang efektif harus memperhatikan pengembangan karakter peserta didik yang berbasis pada ajaran Islam, serta kemampuannya dalam mengamalkan ilmu yang diperoleh dalam kehidupan sehari-hari. Oleh karena itu, sistem evaluasi dalam pendidikan Islam harus holistik, mencakup aspek intelektual, emosional, dan spiritual.

Secara keseluruhan, mutu pendidikan Islam menurut para ahli dapat dipahami sebagai kualitas pendidikan yang tidak hanya mengukur pencapaian akademik peserta didik, tetapi juga pengembangan karakter yang sesuai dengan ajaran Islam. Hal ini mencakup penguatan spiritualitas, penguasaan ilmu pengetahuan, dan pembentukan akhlak yang mulia. Dengan demikian, mutu pendidikan Islam memerlukan pendekatan yang menyeluruh yang melibatkan kurikulum, pengajaran, dan evaluasi yang semuanya berlandaskan pada prinsip-prinsip Islam. (Al-Qaradawi, 2021; Huda, 2020; Tjiptono, 2021).

2. Hubungan Kepemimpinan dan Mutu Pendidikan

Sebuah penelitian oleh Ali (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik dalam pendidikan Islam dapat meningkatkan mutu pendidikan melalui pengelolaan yang efektif dan pengembangan profesionalisme guru (Ali, 2021). Kepemimpinan yang visioner dan adil memungkinkan terciptanya lingkungan pendidikan yang kondusif, sehingga dapat menghasilkan output pendidikan yang berkualitas.

Hubungan antara kepemimpinan dan mutu pendidikan sangat erat. Pemimpin yang efektif dan visioner dapat menciptakan lingkungan yang mendukung peningkatan kualitas pendidikan. Melalui kepemimpinan yang baik, pengelolaan sumber daya yang tepat, serta pengembangan profesionalisme guru, pemimpin pendidikan dapat meningkatkan mutu pendidikan yang pada akhirnya akan menghasilkan peserta didik yang berkualitas. Oleh karena itu, kepemimpinan yang baik merupakan salah satu kunci utama dalam



upaya peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan (Goleman, 2020; Leithwood & Seashore-Louis, 2021; Robinson, 2021).

Berdasarkan berbagai literatur, terdapat lima hubungan antara kepemimpinan dan mutu Pendidikan, yaitu: *pertama*, Kepemimpinan yang Visioner Meningkatkan Fokus pada Mutu Pendidikan. Pemimpin pendidikan yang memiliki visi yang jelas dan terarah mampu memberi panduan kepada staf pengajar dan siswa dalam mencapai tujuan pendidikan. Leithwood dan Seashore-Louis (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan yang visioner dapat memotivasi seluruh elemen di lembaga pendidikan untuk berfokus pada pencapaian mutu pendidikan yang tinggi. Pemimpin yang mampu mengkomunikasikan visi dengan baik dapat mengarahkan seluruh upaya dan sumber daya untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, yang pada akhirnya berdampak pada mutu pendidikan yang lebih baik.

Kedua, Pengambilan Keputusan yang Tepat oleh Pemimpin Meningkatkan Mutu Pendidikan. Pemimpin pendidikan yang efektif harus dapat membuat keputusan yang tepat dalam hal kebijakan pendidikan, seperti kurikulum, penilaian, dan pengelolaan sumber daya. Keputusan yang diambil oleh pemimpin akan langsung memengaruhi kualitas pendidikan. Menurut Sergiovanni (2020), pengambilan keputusan yang strategis dan berbasis data akan membantu menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih baik, dengan kualitas pengajaran yang lebih tinggi dan hasil yang lebih optimal bagi siswa.

Ketiga, Kepemimpinan dalam Pengelolaan Sumber Daya dapat meningkatkan mutu Pendidikan. Salah satu faktor penting dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah pengelolaan sumber daya yang efektif, termasuk guru, fasilitas, dan dana. Robinson (2021) berpendapat bahwa kepemimpinan yang baik akan mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan pendidikan. Pemimpin yang dapat mengelola sumber daya dengan bijak, termasuk dalam hal penyediaan fasilitas yang memadai dan pelatihan untuk guru, akan menciptakan lingkungan pendidikan yang mendukung tercapainya mutu yang lebih baik.



Keempat, Kepemimpinan yang Memberdayakan Guru Meningkatkan Kualitas Pembelajaran. Pemimpin pendidikan yang efektif berperan dalam memberdayakan guru untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Hargreaves dan Fullan (2021) menyebutkan bahwa pengembangan profesionalisme guru melalui pelatihan dan pembelajaran berkelanjutan akan meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah. Pemimpin yang mendukung pengembangan kemampuan guru, baik dalam hal pengetahuan maupun keterampilan pedagogik, akan meningkatkan mutu pendidikan di lembaga tersebut.

Kelima, Kepemimpinan yang Mendorong Kolaborasi dalam Komunitas Pendidikan. Kepemimpinan yang baik tidak hanya fokus pada aspek internal lembaga pendidikan tetapi juga melibatkan berbagai pemangku kepentingan lainnya, seperti orang tua, masyarakat, dan pemerintah. Epstein (2022) menekankan bahwa pemimpin pendidikan yang sukses dapat membangun kolaborasi antara sekolah, keluarga, dan masyarakat. Kolaborasi ini menghasilkan dukungan yang lebih besar untuk siswa dan menciptakan lingkungan yang lebih baik untuk peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan.

3. Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan

Kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan Islam memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Seperti yang dijelaskan oleh Al-Mawardi (2020), kepala sekolah/madrasah harus mampu merencanakan dan mengimplementasikan program-program pendidikan yang berbasis pada prinsip-prinsip Islam dan menjunjung tinggi moralitas dalam dunia pendidikan (Al-Mawardi, 2020).

Terdapat beberapa peran kepala sekolah/madrasah dalam meningkatkan mutu Pendidikan, diantaranya: *pertama*, Sebagai Pendidik. Kepala sekolah/madrasah berperan penting dalam membimbing guru untuk menyusun dan melaksanakan program pengajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Kepala



madrasah juga harus terlibat dalam mengevaluasi hasil belajar siswa dan memastikan bahwa proses remedial dilakukan dengan tepat guna. Menurut Hargreaves dan Fullan (2021), kepala sekolah/madrasah yang proaktif dalam membimbing guru untuk terus memperbaiki metode pengajaran mereka akan meningkatkan kualitas pembelajaran dan, akhirnya, mutu pendidikan di madrasah.

Kedua, Sebagai Leader (Pemimpin). Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah/madrasah memiliki tanggung jawab untuk membangun kepribadian yang positif, serta memiliki pengetahuan mendalam tentang tenaga kependidikan. Leithwood dan Seashore-Louis (2021) menekankan bahwa kepala madrasah harus mampu mengambil keputusan yang bijak dan berdasarkan pertimbangan yang matang. Keputusan yang tepat dalam pengelolaan pendidikan akan menciptakan iklim yang mendukung tercapainya tujuan pendidikan yang berkualitas.

Ketiga, Sebagai Manajer. Kepala sekolah/madrasah juga berperan sebagai manajer yang bertugas untuk membuat kebijakan yang dapat meningkatkan efektivitas program pendidikan. Menurut Robinson (2021), kebijakan yang diterapkan oleh kepala madrasah harus dapat meningkatkan kualitas pembelajaran, efisiensi, dan hasil pendidikan. Kepala madrasah yang efektif dalam manajemen sumber daya, baik itu sumber daya manusia maupun sarana prasarana, dapat menghasilkan program pendidikan yang lebih optimal dan meningkatkan mutu pendidikan.

Keempat, Sebagai Motivator. Kepala sekolah/madrasah memiliki peran penting sebagai motivator yang dapat menginspirasi dan mendorong guru untuk meningkatkan kinerjanya. Hargreaves dan Fullan (2021) juga menyatakan bahwa pemimpin yang baik dapat menginspirasi guru untuk berkolaborasi dalam meningkatkan kualitas pengajaran. Kepala madrasah yang mampu memberi dukungan moral dan profesional akan membantu guru merasa dihargai, yang akan berujung pada peningkatan mutu pendidikan.

Kelima, Sebagai Administrator. Sebagai administrator, kepala sekolah/madrasah memiliki tugas untuk merencanakan, mengorganisir, mengadakan staf, mengarahkan, mengkoordinasi,



memantau, dan mengevaluasi seluruh kegiatan yang berlangsung di madrasah. Kepala sekolah/madrasah yang efisien dalam menjalankan tugas administratifnya akan menciptakan lingkungan kerja yang terorganisir dengan baik. Menurut Sergiovanni (2020), administrasi yang terencana dengan baik berkontribusi pada keberhasilan pelaksanaan program dan peningkatan mutu pendidikan di sekolah/madrasah.

4. Tantangan Kepemimpinan dalam Pendidikan Islam

Beberapa tantangan utama dalam kepemimpinan pendidikan Islam termasuk kurangnya pelatihan untuk pemimpin sekolah/madrasah, serta keterbatasan dana dan fasilitas yang memadai. Menurut Abdullah & Aziz (2022), tantangan ini perlu diatasi dengan meningkatkan kapasitas kepemimpinan dan memperkuat sumber daya manusia dalam pendidikan Islam (Abdullah & Aziz, 2022).

Tantangan kepemimpinan dalam pendidikan Islam dapat ditemukan dalam berbagai aspek, baik dalam hal manajerial, pembinaan, maupun pengembangan sumber daya pendidikan. Berikut adalah beberapa tantangan utama yang dihadapi oleh pemimpin dalam pendidikan Islam, yaitu: *Pertama*, Menjaga Keseimbangan antara Nilai-Nilai Islam dan Pendidikan Modern. Salah satu tantangan terbesar dalam kepemimpinan pendidikan Islam adalah menjaga keseimbangan antara nilai-nilai Islam yang luhur dengan tuntutan dunia pendidikan modern. Pendidikan Islam memiliki prinsip-prinsip dasar yang harus diterapkan dalam proses belajar mengajar, seperti kejujuran, adab, dan kesopanan, namun di sisi lain, tuntutan kurikulum dan perkembangan teknologi mengharuskan pendidikan berjalan seiring dengan perubahan zaman. Menurut Hargreaves dan Fullan (2021), kepala madrasah harus mampu menyeimbangkan kedua aspek ini dengan bijak agar tetap menjaga integritas pendidikan Islam sekaligus mengadopsi metode pembelajaran yang relevan dan modern.

Kedua, Keterbatasan Sumber Daya. Banyak lembaga pendidikan Islam, terutama madrasah, sering menghadapi keterbatasan dalam hal



sumber daya, baik dari segi anggaran, fasilitas, maupun tenaga pendidik yang berkualitas. Kepala madrasah dihadapkan pada tantangan besar dalam mengelola sumber daya yang terbatas namun harus tetap memberikan pendidikan yang berkualitas. Leithwood dan Seashore-Louis (2021) mengungkapkan bahwa pemimpin yang efektif perlu memiliki kemampuan dalam merencanakan dan memanfaatkan sumber daya dengan maksimal, termasuk menggali dana dari berbagai sumber atau memaksimalkan penggunaan fasilitas yang ada.

Ketiga, Pengembangan Profesionalisme Guru. Tantangan berikutnya adalah pengembangan profesionalisme guru dalam pendidikan Islam. Guru di madrasah harus memiliki kompetensi dalam hal pengajaran, tetapi juga harus memahami nilai-nilai Islam yang menjadi dasar dari kurikulum pendidikan Islam. Menurut Robinson (2021), kepala madrasah harus menyediakan pelatihan dan kesempatan untuk pengembangan profesionalisme guru agar mereka dapat mengintegrasikan ilmu pengetahuan modern dengan ajaran Islam. Hal ini tidak hanya meningkatkan kualitas pengajaran, tetapi juga menjaga keutuhan pendidikan Islam.

Keempat, Perubahan Kurikulum dan Pembaruan Pendidikan. Dalam konteks pendidikan Islam, perubahan kurikulum sering kali menjadi tantangan besar. Kepala madrasah harus memastikan bahwa kurikulum yang digunakan tidak hanya sesuai dengan standar nasional, tetapi juga mencerminkan nilai-nilai Islam yang berlaku. Pemimpin pendidikan Islam harus bisa mengintegrasikan pembelajaran agama dengan ilmu pengetahuan umum, sambil tetap mempertahankan identitas Islam. Hargreaves dan Fullan (2021) menunjukkan bahwa perubahan kurikulum yang baik harus mempertimbangkan kebutuhan global sambil menjaga nilai-nilai tradisional yang terkandung dalam ajaran Islam.

Kelima, Menghadapi Tantangan Teknologi dalam Pendidikan. Teknologi pendidikan yang terus berkembang membawa tantangan tersendiri bagi kepala madrasah dalam pendidikan Islam. Meskipun teknologi dapat mempermudah proses belajar mengajar, ada kekhawatiran bahwa penggunaannya dapat mengurangi nilai-nilai Islam dalam pendidikan. Kepala madrasah perlu mengelola



penggunaan teknologi secara bijak, memastikan bahwa teknologi digunakan untuk mendukung proses pendidikan tanpa mengesampingkan nilai-nilai moral dan etika dalam ajaran Islam. Menurut Sergiovanni (2020), pemimpin pendidikan Islam harus mampu beradaptasi dengan teknologi sambil tetap mengedepankan etika dan ajaran agama.

Keenam, Pendidikan Karakter dan Spiritual. Pendidikan Islam tidak hanya berfokus pada aspek akademis tetapi juga pada pembentukan karakter dan spiritual siswa. Salah satu tantangan bagi pemimpin pendidikan Islam adalah bagaimana menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan karakter siswa sesuai dengan ajaran Islam. Kepala madrasah harus mampu memberikan teladan dan menciptakan program yang dapat mengembangkan iman dan akhlak siswa secara berkelanjutan. Menurut Leithwood dan Seashore-Louis (2021), pemimpin pendidikan harus memiliki kemampuan dalam memotivasi siswa dan guru untuk berkembang tidak hanya dalam aspek akademis, tetapi juga dalam nilai-nilai moral dan spiritual.

Ketujuh, Tantangan dalam Menghadapi Perubahan Sosial dan Budaya. Kepala madrasah juga harus menghadapi tantangan dalam mengelola perbedaan sosial dan budaya di kalangan siswa dan orang tua. Dengan adanya keberagaman dalam masyarakat, kepala madrasah perlu mengembangkan pendekatan inklusif yang dapat menghargai keberagaman tanpa mengabaikan prinsip-prinsip Islam. Dalam hal ini, kepala madrasah perlu memiliki kecerdasan emosional dan keterampilan dalam mengelola hubungan antarindividu dan kelompok untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang harmonis dan saling menghormati.

B. Penyusunan Program Mutu Pendidikan Islam

Penyusunan Program Mutu Pendidikan Islam adalah langkah penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan Islam secara sistematis dan terencana. Tujuan utama dari penyusunan program mutu ini adalah untuk memastikan bahwa pendidikan yang diberikan dapat memenuhi standar kualitas yang diinginkan, baik dari sisi



akademik maupun karakter peserta didik, serta berlandaskan pada nilai-nilai Islam. Proses penyusunan ini biasanya mencakup beberapa tahap yang terstruktur, dimulai dari analisis situasi hingga evaluasi berkelanjutan.

Berikut adalah langkah-langkah dalam penyusunan program mutu pendidikan Islam:

1. Analisis Lingkungan Internal dan Eksternal

Analisis lingkungan internal dan eksternal adalah langkah pertama dalam menyusun program mutu pendidikan. Lingkungan internal melibatkan faktor-faktor seperti kualitas sumber daya manusia, sarana dan prasarana, serta budaya organisasi, sementara lingkungan eksternal mencakup kondisi sosial, ekonomi, teknologi, dan kebijakan pemerintah yang berpengaruh pada pendidikan (Mulyasa, 2020). Hal ini membantu lembaga pendidikan Islam untuk memahami tantangan dan peluang yang ada.

2. Mengembangkan Visi dan Misi

Pengembangan visi dan misi sangat penting dalam memberikan arah yang jelas bagi lembaga pendidikan. Visi dan misi yang kuat dapat membantu menyatukan seluruh elemen dalam lembaga untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Arifin (2022) mengemukakan bahwa visi pendidikan Islam harus mencakup pembentukan karakter dan penguasaan ilmu pengetahuan yang berlandaskan pada ajaran Islam.

3. Mengidentifikasi Peluang dan Ancaman Eksternal

Identifikasi peluang dan ancaman eksternal bertujuan untuk memahami faktor-faktor luar yang dapat memengaruhi pendidikan. Peluang bisa berupa perkembangan teknologi atau kebijakan yang mendukung pendidikan, sedangkan ancaman bisa datang dari perubahan kebijakan atau tantangan globalisasi yang mempengaruhi kualitas pendidikan (Fauzi, 2023).

4. Mengidentifikasi Kekuatan dan Kelemahan Internal

Mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan internal memungkinkan lembaga pendidikan untuk mengetahui faktor-faktor internal yang mendukung atau menghambat keberhasilan pendidikan. Kekuatan bisa berupa tenaga pengajar yang kompeten atau kurikulum



yang berbasis pada nilai-nilai Islam, sementara kelemahan bisa berupa keterbatasan fasilitas atau kurangnya pelatihan untuk tenaga pendidik (Sutrisno, 2021).

5. Menetapkan Tujuan Jangka Panjang

Menetapkan tujuan jangka panjang sangat penting untuk menciptakan arah yang jelas dalam mencapai tujuan pendidikan yang lebih besar. Tujuan jangka panjang ini harus mencakup pengembangan kompetensi akademik dan non-akademik siswa, serta penerapan nilai-nilai Islam dalam kehidupan sehari-hari (Husna, 2021).

6. Merumuskan Strategi Alternatif

Berdasarkan hasil analisis SWOT, rumusan strategi alternatif dapat memberikan berbagai pilihan langkah yang dapat diambil untuk mencapai tujuan pendidikan. Strategi alternatif ini harus mempertimbangkan kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang ada (Nuryani, 2023). Ini memberikan fleksibilitas dalam mengatasi berbagai masalah dan tantangan yang mungkin timbul.

7. Mengidentifikasi Strategi Khusus untuk Diterapkan

Setelah merumuskan strategi alternatif, penting untuk memilih strategi yang paling sesuai dengan kondisi dan tujuan lembaga pendidikan. Shihab (2021) menyarankan agar strategi yang dipilih tidak hanya relevan, tetapi juga dapat diimplementasikan dengan efektif berdasarkan sumber daya yang tersedia di lembaga pendidikan.

8. Pelaksanaan Program Kegiatan Berbasis Mutu

Pelaksanaan program kegiatan berbasis mutu harus dilakukan secara sistematis dan terstruktur, dengan memastikan bahwa setiap kegiatan mendukung tujuan yang telah ditetapkan. Mulyasa (2020) menjelaskan bahwa penerapan program berbasis mutu harus melibatkan partisipasi semua pihak, termasuk guru, siswa, dan orang tua, untuk mencapai hasil yang optimal.

9. Pengawasan dan Evaluasi Berkelanjutan

Pengawasan dan evaluasi yang berkelanjutan penting untuk memastikan bahwa program pendidikan berjalan sesuai dengan rencana dan mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Husna



(2021), evaluasi ini juga memberikan informasi penting untuk perbaikan dan pengembangan lebih lanjut dalam sistem pendidikan Islam.

10. Melakukan Perbaikan Secara Berkesinambungan

Proses perbaikan secara berkesinambungan diperlukan untuk menjaga kualitas pendidikan dan memastikan bahwa program pendidikan terus berkembang sesuai dengan kebutuhan zaman. Fauzi (2023) menyatakan bahwa perbaikan ini mencakup evaluasi terhadap metode pengajaran, kurikulum, serta manajemen pendidikan untuk mencapai mutu yang lebih baik.

11. Tinjauan Mutu dan Tindak Lanjut Hasil Audit Mutu

Tinjauan mutu dan tindak lanjut dari hasil audit mutu berfungsi untuk menilai keberhasilan dari implementasi program pendidikan dan untuk menentukan area yang memerlukan peningkatan. Nuryani (2023) menjelaskan bahwa audit mutu membantu lembaga dalam mengevaluasi efektivitas strategi yang diterapkan dan menentukan langkah-langkah perbaikan yang harus diambil.

C. Tanggung Jawab Menata Pola Lembaga Pendidikan Islam

Tanggung jawab dalam menata pola lembaga pendidikan Islam melibatkan kepemimpinan yang visioner, mampu mengelola sumber daya dengan baik, serta menjaga integritas lembaga sesuai dengan nilai-nilai Islam (Sulaiman, 2021). Pemimpin pendidikan harus memastikan lembaga beroperasi secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan (Sulaiman, 2021). Menata pola lembaga pendidikan Islam mencakup pengelolaan kurikulum, pengembangan staf pengajar, pengelolaan fasilitas, serta pengelolaan keuangan. Semua aspek ini harus terintegrasi untuk mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas (Zubair, 2020).

Organisasi yang baik dalam lembaga pendidikan Islam harus memiliki struktur yang jelas, tugas yang terdefinisi dengan baik, serta komunikasi yang efektif antara semua anggota lembaga (Al-Hakim, 2020). Organisasi yang efektif mempermudah pencapaian tujuan pendidikan. Evaluasi berkala sangat penting untuk menilai efektivitas pola lembaga pendidikan Islam. Menurut Hidayah (2022), evaluasi ini



membantu pemimpin untuk mengetahui kelemahan dan kekuatan lembaga serta memberikan dasar untuk perbaikan (Hidayah, 2022).

Semua pihak di lembaga pendidikan Islam harus terlibat dalam menata pola lembaga, termasuk siswa, guru, orang tua, dan masyarakat. Keterlibatan semua pihak akan menciptakan kebersamaan dalam mencapai tujuan pendidikan (Sutrisno, 2021). Pernyataan bahwa penanggung jawab menata pola lembaga pendidikan Islam adalah orang tua, guru, dan masyarakat secara bersama-sama sangat relevan dalam konteks pendidikan Islam yang holistik. Pendidikan Islam tidak hanya melibatkan proses pembelajaran di sekolah atau lembaga pendidikan, tetapi juga mencakup peran penting dari berbagai pihak, seperti orang tua, guru, dan masyarakat.

Masing-masing pihak memiliki peran yang saling melengkapi untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang mendukung pengembangan kepribadian peserta didik secara maksimal, diantaranya: *Pertama*, Peran Orang Tua. Orang tua memiliki peran yang sangat penting dalam menata pola pendidikan Islam, karena mereka adalah pendidik pertama bagi anak-anak mereka. Orang tua berfungsi sebagai teladan utama dalam pendidikan moral dan agama. Mereka mengajarkan nilai-nilai kehidupan, keimanan, dan ketakwaan kepada anak-anak mereka sejak dini. Pendidikan Islam yang dimulai di rumah memberikan dasar yang kuat bagi karakter dan spiritualitas anak-anak.

Sebagai penanggung jawab utama dalam mendidik anak, orang tua harus mendukung proses pendidikan di sekolah dan bekerja sama dengan guru untuk memantau perkembangan pendidikan anak-anak mereka. Menurut Arifin (2022), orang tua harus aktif dalam proses pendidikan anak, tidak hanya terbatas pada bantuan materi atau keuangan, tetapi juga dalam memberikan pengawasan, arahan, dan dorongan untuk membentuk karakter anak-anak yang sesuai dengan ajaran Islam.

Kedua, Peran Guru. Guru adalah pihak yang memiliki peran sentral dalam menata pola pendidikan di lembaga pendidikan Islam. Sebagai pendidik, guru memiliki tanggung jawab untuk memberikan



pengetahuan dan keterampilan kepada siswa, sekaligus membentuk akhlak mereka berdasarkan nilai-nilai Islam.

Guru harus mengintegrasikan materi akademik dengan nilai-nilai spiritual Islam, sehingga siswa tidak hanya mendapatkan ilmu duniawi tetapi juga ilmu akhirat yang bermanfaat dalam kehidupan sehari-hari. Fauzi (2023) menyatakan bahwa guru dalam pendidikan Islam harus memiliki kompetensi yang tinggi dalam bidang pengajaran dan juga dalam pemahaman agama. Selain itu, guru harus menjadi contoh yang baik dalam perilaku dan akhlak, agar siswa dapat meniru perilaku positif tersebut.

Ketiga, Peran Masyarakat. Masyarakat juga memiliki peran yang tidak kalah penting dalam menata pola pendidikan Islam. Pendidikan tidak hanya terjadi di dalam kelas atau di rumah, tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan sosial di sekitarnya. Masyarakat dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pendidikan dengan menyediakan fasilitas yang mendukung pembelajaran, seperti pusat-pusat kegiatan keagamaan, majelis taklim, atau organisasi sosial yang memfasilitasi pengembangan pendidikan agama.

Shihab (2021) menegaskan bahwa masyarakat harus terlibat aktif dalam mendukung lembaga pendidikan Islam, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dukungan masyarakat dalam bentuk partisipasi dalam kegiatan-kegiatan keagamaan dan pendidikan akan memperkuat nilai-nilai yang diajarkan di sekolah dan di rumah.

Sedangkan *keempat*, Kolaborasi Antara Orang Tua, Guru, dan Masyarakat. Keberhasilan pendidikan Islam akan lebih optimal jika orang tua, guru, dan masyarakat bekerja sama secara sinergis. Kolaborasi ini menciptakan sebuah sistem pendidikan yang terintegrasi, di mana orang tua mendukung pembelajaran di rumah, guru mendidik di sekolah, dan masyarakat menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan karakter dan moral siswa. Kolaborasi ini juga dapat mencakup kegiatan ekstrakurikuler yang menggabungkan unsur-unsur keagamaan, sosial, dan budaya.

Mulyasa (2020) menyatakan bahwa kerjasama yang erat antara keluarga, sekolah, dan masyarakat dapat memperkuat pendidikan



karakter dan spiritual siswa, sehingga tercipta individu yang tidak hanya cerdas secara akademis, tetapi juga memiliki kepribadian yang baik menurut perspektif Islam. Dengan kolaborasi yang baik antara ketiganya, pendidikan Islam dapat menghasilkan generasi yang tidak hanya unggul dalam ilmu pengetahuan tetapi juga memiliki akhlak yang mulia sesuai dengan ajaran Islam.

D. Model dan Indikator Efektivitas Keberhasilan Kepemimpinan Bermutu

1. Model Kepemimpinan Bermutu

Model kepemimpinan bermutu dalam pendidikan Islam adalah kepemimpinan yang mampu menginspirasi perubahan positif, meningkatkan kualitas pembelajaran, dan membangun hubungan yang baik antara guru, siswa, dan masyarakat (Bass, 2021). Model ini berbasis pada prinsip-prinsip Islam yang menekankan keadilan, kejujuran, dan kebermanfaatan.

Beberapa model kepemimpinan bermutu dalam pendidikan Islam adalah: *pertama*, Kepemimpinan Kolaboratif. Kepemimpinan kolaboratif dalam pendidikan Islam berfokus pada kerja sama antara semua pihak yang terlibat dalam proses pendidikan, termasuk pemimpin, guru, siswa, orang tua, dan masyarakat. Pemimpin pendidikan Islam yang kolaboratif memfasilitasi komunikasi yang terbuka, partisipasi aktif, dan membangun hubungan yang kuat di dalam lembaga pendidikan. Model ini mengutamakan kerja sama tim, di mana setiap individu diberdayakan untuk memberikan kontribusi terbaiknya demi mencapai tujuan bersama.

Kedua, Kepemimpinan Karismatik. Kepemimpinan karismatik dalam pendidikan Islam berkaitan dengan kemampuan pemimpin untuk memotivasi dan menginspirasi anggotanya, agar dapat melaksanakan apa yang menjadi tujuan pendidikan Islam. Pemimpin yang karismatik memiliki daya tarik pribadi yang kuat, yang dapat menggerakkan orang untuk mengikuti visi dan tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin jenis ini mampu menjadi teladan bagi guru dan siswa dalam menjalankan ajaran agama dan dalam mencapai tujuan pendidikan yang holistik.



Ketiga, Kepemimpinan Transformasional. Kepemimpinan transformasional dalam pendidikan Islam melibatkan pemimpin yang memiliki visi yang jelas dan dapat menginspirasi perubahan positif. Pemimpin transformasional berkomitmen untuk membawa perubahan yang signifikan dan berkelanjutan dalam lembaga pendidikan, tidak hanya dalam hal pencapaian akademik tetapi juga dalam pembentukan karakter siswa. Pemimpin ini bersifat inspiratif, kreatif, inovatif, dan memiliki kepribadian yang matang, serta berusaha menciptakan atmosfer yang kondusif untuk tumbuhnya potensi terbaik dari semua pihak yang terlibat dalam pendidikan.

2. Indikator Keberhasilan Kepemimpinan

Indikator keberhasilan kepemimpinan bermutu mencakup peningkatan kualitas pendidikan, keberhasilan dalam mengelola sumber daya, dan terciptanya lingkungan pendidikan yang harmonis (Karim, 2022). Kepemimpinan yang berhasil dapat dilihat dari pencapaian tujuan pendidikan secara menyeluruh.

Indikator keberhasilan kepemimpinan adalah ukuran yang digunakan untuk menilai sejauh mana seorang pemimpin telah menjalankan fungsi kepemimpinan secara efektif dan efisien. Dalam konteks pendidikan Islam, keberhasilan kepemimpinan tidak hanya diukur dari hasil akademik, tetapi juga dari berbagai aspek pengelolaan lembaga, hubungan dengan staf, dan kemampuan memimpin dengan nilai-nilai Islam.

Berikut adalah beberapa indikator keberhasilan kepemimpinan yang penting: *Pertama*, Kemampuan Analisis dan Pengambilan Keputusan. Pemimpin yang berhasil dalam pendidikan Islam harus memiliki kemampuan untuk menganalisis situasi dengan baik dan membuat keputusan yang tepat. Ini melibatkan kemampuan untuk mengidentifikasi masalah, memahami berbagai faktor yang terlibat, dan menentukan solusi yang sesuai. Keputusan yang diambil harus berdasarkan data yang akurat, pemikiran yang matang, dan sesuai dengan prinsip-prinsip Islam.



Kedua, Kemampuan Memotivasi. Seorang pemimpin yang sukses dalam pendidikan Islam harus mampu memotivasi anggota timnya, baik itu guru, siswa, maupun staf administrasi, untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin harus dapat memberi inspirasi dan membangkitkan semangat kerja, terutama dalam menghadapi tantangan dalam dunia pendidikan.

Ketiga, Kemampuan Komunikasi dan Mendengarkan. Kemampuan berkomunikasi yang efektif adalah salah satu indikator utama keberhasilan kepemimpinan. Pemimpin harus mampu menyampaikan visi, misi, dan keputusan secara jelas dan dapat dipahami oleh seluruh anggota lembaga. Selain itu, kemampuan untuk mendengarkan masukan dan kritik dari orang lain juga sangat penting untuk memperbaiki kebijakan dan strategi yang diterapkan.

Keempat, Kemampuan Menciptakan Lingkungan Kerja yang Sehat. Pemimpin yang sukses mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun emosional. Dalam pendidikan Islam, ini termasuk menciptakan atmosfer yang sesuai dengan nilai-nilai Islam yang mengutamakan akhlak dan etika. Lingkungan yang sehat akan mendukung kreativitas, kolaborasi, dan produktivitas semua anggota lembaga. Sutrisno (2021) menekankan bahwa kepemimpinan yang baik harus dapat menciptakan lingkungan yang aman dan sehat, mendukung pengembangan diri, serta memperkuat semangat kolaborasi.

Kelima, Kemampuan Mendelegasikan Tugas atau Wewenang. Seorang pemimpin yang berhasil tidak hanya mengandalkan dirinya sendiri dalam semua keputusan dan tugas. Pemimpin yang baik mampu mendelegasikan tanggung jawab dengan bijak kepada anggota timnya, mempercayakan mereka dengan tugas yang sesuai dengan kompetensi mereka.

Keenam, Tanggung Jawab. Pemimpin yang berhasil harus menunjukkan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap semua keputusan yang diambil dan hasil yang dicapai oleh lembaga pendidikan. Tanggung jawab juga mencakup akuntabilitas terhadap pihak yang lebih besar, seperti masyarakat, orang tua, dan pihak terkait lainnya.



Ketujuh, Tingkat Retensi Karyawan. Salah satu indikator keberhasilan kepemimpinan adalah tingkat retensi karyawan, yang mencerminkan kepuasan dan loyalitas staf terhadap lembaga dan pemimpinnya. Pemimpin yang efektif dapat menciptakan suasana yang nyaman, mendukung, dan memotivasi para staf untuk tetap berkontribusi di lembaga dalam jangka panjang.

Kedelapan. Mampu Melahirkan Pemimpin Baru dalam Organisasinya. Kepemimpinan yang sukses juga diukur dari kemampuannya untuk mengembangkan pemimpin-pemimpin baru dalam organisasi. Pemimpin yang baik tidak hanya mengarahkan tetapi juga melatih dan memberdayakan calon pemimpin yang akan menggantikannya atau berkontribusi di masa depan.

Terakhir kesembialn, Mampu Menyelesaikan Berbagai Masalah yang Kompleks dengan Kreativitas. Pemimpin yang sukses dalam pendidikan Islam harus mampu menghadapi dan menyelesaikan masalah yang kompleks, baik yang berkaitan dengan administrasi, pembelajaran, atau hubungan interpersonal. Selain itu, pemimpin yang kreatif dapat memberikan solusi yang inovatif untuk mengatasi tantangan tersebut.

Daftar Bacaan

- Al-Attas, S. N. (2020). *Islamic Education and the Philosophy of Knowledge*. Kuala Lumpur: ISTAC Press.
- Al-Ghazali, A. (2006). *Ihya' Ulumuddin*. Beirut: Dar Al-Kutub Al-Ilmiyyah.
- Al-Mawardi, A. (2020). *Al-Ahkam al-Sultaniyya*. Cairo: Dar Al-Kutub Al-Islamiyyah.
- Al-Qaradawi, Y. (2021). *The Islamic Concept of Education*. Qatar: Qatar University Press.
- Arifin, Z. (2022). *Pendidikan Islam yang Berkualitas: Membangun Visi dan Misi Pendidikan Islam*. Jakarta: Kencana.
- Bass, B. (2019). *Transformational Leadership: A Review of Theory and Research*. Springer.
- Dewey, J. (2018). *Democracy and Education*. New York: The Free Press.



- Epstein, J. L. (2022). *School, Family, and Community Partnerships: Preparing Educators and Improving Schools*. Boulder: Westview Press.
- Fauzi, M. (2023). *Strategi Pengembangan Pendidikan Islam*. Malang: UMM Press.
- Goleman, D. (2020). *Leadership that Gets Results*. Harvard Business Review, 78(2), 78-90.
- Hargreaves, A., & Fullan, M. (2021). *Professional Capital: Transforming Teaching in Every School*. Teachers College Press.
- Hidayat, S. (2022). "Technology in Islamic Education: Enhancing Quality and Learning Effectiveness". *Journal of Educational Technology and Islam*, 15(1), 10-25.
- Huda, M. (2020). *Kurikulum Pendidikan Islam: Pengembangan dan Implementasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Husna, I. (2021). *Manajemen Sumber Daya Pendidikan dalam Islam*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Ismail, N. (2022). "The Role of Teachers in Islamic Education". *International Journal of Islamic Education*, 18(3), 50-67.
- Junaidi, M. (2022). *Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan Islam*. Jakarta: Rajawali Press.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). (2020). *Kamus Besar Bahasa Indonesia (Edisi Keempat)*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Karim, M. (2021). *Manajemen Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Leithwood, K., & Seashore-Louis, K. (2021). *Leadership for Learning: How to Improve Teaching and Learning in Schools*. Sage Publications.
- Mulyasa, E. (2020). *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nuryani, N. (2023). *Manajemen Pendidikan Islam: Teori dan Praktek*. Jakarta: Pustaka Setia.
- Oxford English Dictionary. (2020). *Quality*. Oxford University Press. Retrieved from <https://www.oed.com/>



- Rahman, A. (2021). "Evaluating the Impact of Islamic Education Leadership". *International Journal of Islamic Education*, 9(2), 50-66.
- Robinson, V. M. J. (2021). *Student-Centered Leadership*. Jossey-Bass.
- Sergiovanni, T. J. (2020). *The Principalship: A Reflective Practice Perspective*. Boston: Allyn and Bacon.
- Shihab, Q. (2021). *Pembelajaran Pendidikan Islam yang Efektif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sulaiman, H. (2021). "Leadership in Islamic Educational Institutions". *Journal of Educational Leadership*, 33(1), 11-29.
- Sutrisno, S. (2021). *Strategi Manajemen Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Tjiptono, F. (2021). *Manajemen Pemasaran: Prinsip, Penerapan, dan Riset*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Zain, M. (2021). *Pengembangan Program Pendidikan Islam*. Bandung: Remaja Rosdakarya.





Bab VII

Kepemimpinan dan Budaya Kerja

A. Konsep Kepemimpinan dan Budaya Kerja

Kepemimpinan dan budaya kerja merupakan dua elemen yang saling terkait dalam menciptakan lingkungan yang produktif dan harmonis, terutama dalam konteks organisasi pendidikan. Kedua konsep ini memainkan peran yang sangat penting dalam membentuk kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

Budaya kerja adalah hasil cipta, rasa, dan karsa manusia yang dikembangkan dalam suatu organisasi, yang terdiri dari kata budaya dan kerja. Budaya merupakan nilai-nilai, norma, kebiasaan, tradisi, dan sistem kepercayaan yang berkembang dalam suatu kelompok atau organisasi. Budaya mencakup cara berpikir, cara bertindak, serta sikap dan perilaku yang diterima secara umum dalam lingkungan tersebut. Budaya juga berfungsi sebagai pedoman atau referensi dalam berinteraksi, berkomunikasi, dan bertindak dalam kehidupan sehari-hari di dalam suatu kelompok atau organisasi.

Sedangkan Kerja berarti aktivitas atau tugas yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu, baik secara individu maupun kolektif. Dalam konteks organisasi, kerja mencakup semua aktivitas yang berkaitan dengan pelaksanaan tanggung jawab, pencapaian tujuan, dan penyelesaian pekerjaan yang diberikan kepada anggota organisasi.

Secara keseluruhan, budaya kerja merujuk pada sistem nilai, kebiasaan, norma, dan perilaku yang berkembang di dalam organisasi yang memengaruhi bagaimana anggota organisasi bekerja, berinteraksi, dan menyelesaikan tugas mereka. Budaya kerja ini akan membentuk pola perilaku, etika, dan sikap kerja yang menentukan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.



Budaya kerja yang baik akan mendorong kolaborasi, meningkatkan produktivitas, serta memperkuat hubungan antar anggota organisasi. Dalam konteks pendidikan Islam, budaya kerja berlandaskan pada prinsip-prinsip yang diajarkan dalam Islam, seperti keadilan, saling menghormati, amanah, kerja keras, dan kerjasama.

Menurut Schein (2010), budaya kerja adalah pola asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dipelajari oleh sebuah kelompok dalam rangka mengatasi masalah eksternal dan internal organisasi. Budaya ini berfungsi sebagai cara yang diterima oleh kelompok tersebut untuk memahami dunia dan bertindak di dalamnya.

Robinson dan Judge (2013) menjelaskan bahwa budaya kerja juga mencakup sistem nilai dan norma yang dimiliki oleh individu dalam suatu organisasi yang memengaruhi cara berperilaku dan berinteraksi dalam lingkungan kerja. Nilai-nilai ini mendasari keputusan, sikap, dan perilaku yang tercermin dalam kegiatan organisasi.

Selain itu, Deal dan Kennedy (2000) menekankan bahwa budaya kerja yang kuat dalam suatu organisasi akan memengaruhi tingkat kinerja, kepuasan kerja, dan loyalitas pegawai, serta membentuk cara kerja yang lebih efektif dan produktif. Dalam konteks ini, budaya kerja memainkan peran kunci dalam membentuk pola pikir dan sikap anggota organisasi terhadap pekerjaan mereka.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja merupakan seperangkat nilai, norma, kebiasaan, dan perilaku yang berkembang dalam suatu organisasi yang memengaruhi cara individu bekerja dan berinteraksi satu sama lain dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya kerja berfungsi sebagai pedoman dalam menentukan sikap dan tindakan yang diterima dalam lingkungan kerja, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Budaya kerja yang baik akan mendorong terciptanya efektivitas, produktivitas, dan hubungan kerja yang harmonis antar anggota organisasi.

Sedangkan Budaya Kerja Islami merupakan suatu sistem nilai dan etika kerja yang didasarkan pada ajaran-ajaran Islam, yang



mengintegrasikan prinsip-prinsip agama dalam dunia kerja. Budaya ini bertujuan untuk menciptakan suasana kerja yang tidak hanya produktif dan efisien, tetapi juga mendekatkan seseorang pada Allah Swt. dan memberi manfaat bagi umat manusia. Dalam budaya kerja Islami, pekerjaan dipandang sebagai ibadah dan tanggung jawab moral yang harus dijalankan dengan penuh kejujuran, amanah, keadilan, dan profesionalitas.

B. Landasan Budaya Kerja Islami

Landasan budaya kerja Islami memiliki dasar yang kuat dalam ajaran agama Islam, yang menekankan pentingnya integritas, kejujuran, dan keseimbangan dalam kehidupan dunia dan akhirat. Dalam konteks ini, budaya kerja Islami tidak hanya berkaitan dengan etika profesional, tetapi juga dengan nilai-nilai moral yang diajarkan dalam Al-Qur'an dan Hadis.

Berikut adalah beberapa landasan budaya kerja Islami: *pertama*, Keikhlasan dan Niat yang Benar. Dalam Islam, setiap pekerjaan harus dilakukan dengan niat yang ikhlas karena Allah. Sebagaimana disebutkan dalam hadits Nabi Muhammad SAW, "Sesungguhnya amal itu tergantung pada niatnya" (HR. Bukhari dan Muslim). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dalam bekerja harus murni karena Allah, bukan untuk kepentingan pribadi semata (Sulaiman, 2009).

Kedua, Tanggung Jawab dan Amanah. Islam mengajarkan pentingnya amanah dalam pekerjaan. Seorang pekerja harus menjaga kepercayaan yang diberikan padanya. Dalam Al-Qur'an disebutkan, "Sesungguhnya Allah menyuruh kamu untuk menyampaikan amanah kepada yang berhak menerimanya..." (QS. An-Nisa: 58). Ini berarti setiap pekerjaan yang dipercayakan harus dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.

Ketiga, Keadilan dan Kesetaraan. Islam mengajarkan keadilan dalam setiap aspek kehidupan, termasuk dalam dunia kerja. Dalam hal ini, keadilan tidak hanya terkait dengan pembagian gaji yang adil, tetapi juga dalam memberikan hak-hak yang setara kepada semua karyawan, tanpa memandang status sosial, ras, atau agama.



Sebagaimana dalam Al-Qur'an: "Sesungguhnya Allah memerintahkan kalian untuk berlaku adil..." (QS. An-Nahl: 90).

Keempat, Bekerja dengan Kualitas dan Profesionalitas. Islam mengajarkan untuk memberikan yang terbaik dalam setiap pekerjaan. Rasulullah saw. bersabda: *"Sesungguhnya Allah mencintai apabila seseorang di antara kalian mengerjakan suatu pekerjaan, maka ia mengerjakannya dengan sebaik-baiknya"* (HR. Muslim). Ini menunjukkan bahwa kualitas pekerjaan adalah hal yang sangat penting dalam budaya kerja Islami.

Kelima, Keseimbangan antara Dunia dan Akhirat. Dalam Islam, bekerja bukan hanya untuk mendapatkan materi, tetapi juga sebagai sarana untuk mendekatkan diri kepada Allah. Oleh karena itu, seorang Muslim harus menjaga keseimbangan antara pekerjaan, ibadah, dan kehidupan sosial. Dalam Al-Qur'an dijelaskan, "Dan carilah pada apa yang telah diberikan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu lupakan bagianmu dari dunia" (QS. Al-Qasas: 77).

C. Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai

Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai merupakan dua elemen penting yang saling berhubungan dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efektif. Kepemimpinan yang baik dapat mempengaruhi motivasi dan perilaku pegawai, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja mereka. Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan, nilai-nilai yang ditanamkan oleh pemimpin, dan cara mereka berinteraksi dengan pegawai dapat memiliki dampak besar terhadap tingkat kepuasan dan produktivitas pegawai.

Menurut Robbins dan Judge (2017), kinerja pegawai adalah tingkat pencapaian hasil yang diinginkan oleh organisasi dari tugas yang dilakukan oleh individu. Kinerja ini mencakup dua aspek utama yaitu efektivitas (hasil yang dicapai) dan efisiensi (sumber daya yang digunakan). Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh motivasi yang kuat, dukungan pimpinan, dan sistem penghargaan yang memadai, yang semuanya mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Disisi lain, Al-Emadi (2009) dalam konteks budaya Arab, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh nilai-nilai lokal, seperti kerjasama,



tanggung jawab sosial, dan loyalitas terhadap organisasi. Faktor budaya ini memperlihatkan bahwa di dunia Arab, hubungan interpersonal dan kerja tim yang erat sangat mempengaruhi kinerja. Oleh karena itu, pemahaman terhadap dinamika sosial dan budaya sangat penting untuk mendorong kinerja pegawai yang optimal.

Armstrong (2014) kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor internal seperti kemampuan, motivasi, dan kepuasan kerja, serta faktor eksternal yang mencakup kondisi kerja, kebijakan organisasi, dan lingkungan sosial yang mendukung. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, organisasi harus menciptakan lingkungan yang kondusif serta memberikan pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan individu.

Sedangkan Al-Ghazali (2004) menyatakan kinerja pegawai dalam perspektif Islam tidak hanya diukur dari hasil yang dicapai, tetapi juga dari niat dan etika kerja yang dilandasi oleh prinsip-prinsip kejujuran, tanggung jawab, dan kontribusi positif. Seorang pegawai yang bekerja dengan niat yang baik, yaitu untuk mendapatkan ridha Allah, akan menunjukkan kinerja yang lebih baik, karena kinerja dalam Islam mencakup dimensi moral dan spiritual, selain dimensi teknis.

1. Kinerja pegawai dapat diukur melalui indikator-indikator. Beberapa ahli menyebutkan tentang indikator tersebut, diantaranya: Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006) menyatakan bahwa Indikator Kinerja Pegawai diantaranya: (1) Kinerja Tugas (*Task Performance*). Mencakup pencapaian tujuan utama yang telah ditetapkan dalam pekerjaan. (2) Kinerja Perilaku (*Contextual Performance*). Mencakup sikap dan perilaku positif yang mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dan (3) Kinerja Adaptif (*Adaptive Performance*). Mencakup kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan di lingkungan kerja.
2. Gary Dessler (2017) menyatakan bahwa Indikator Kinerja Pegawai diantaranya: (1) Produktivitas. Jumlah output yang dihasilkan pegawai dalam periode tertentu. (2) Efektivitas. Pengukuran pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dan (3)



Kualitas Kerja. Kemampuan pegawai dalam menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi.

3. Edward E. Lawler III (1994) menyatakan bahwa Indikator Kinerja Pegawai diantaranya: (1) Keahlian dan Kompetensi. Kemampuan teknis dan soft skills pegawai dalam pekerjaan. (2) Inisiatif dan Kreativitas: Kemampuan pegawai untuk berpikir kreatif dan mengambil inisiatif dalam pekerjaan. Dan (3) Pencapaian Sasaran: Sejauh mana pegawai berhasil mencapai target atau tujuan yang ditetapkan.
4. William J. Rothwell dan H.C. Kazanas (2011) menyatakan bahwa Indikator Kinerja Pegawai diantaranya: (1) Keterlibatan dan Komitmen. Tingkat keterlibatan dan komitmen pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi. Dan (2) Kemampuan Mengelola Waktu dan Prioritas. Sejauh mana pegawai dapat mengelola waktu dan mengatur prioritas dengan efektif.
5. John P. Campbell (1990) menyatakan bahwa Indikator Kinerja Pegawai diantaranya: (1) Kinerja dalam Hal Tugas Utama. Kinerja terkait dengan tugas-tugas utama pekerjaan. (2) Kinerja dalam Hal Interaksi Sosial: Kemampuan pegawai dalam bekerja sama dan berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan. Dan (3) Kinerja dalam Pengembangan Diri. Pengukuran terkait pengembangan keterampilan dan kompetensi pegawai.

Berdasarkan pendapat dari para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa pegawai yang memiliki kinerja yang baik dapat dilihat dari indikator-indikator berikut:

1. Kinerja Tugas (*Task Performance*). Menunjukkan sejauh mana pegawai mampu menyelesaikan tugas utama yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan standar dan target yang telah ditetapkan. Hal ini mencakup efisiensi dan efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan yang dihadapi setiap hari.
2. Kualitas Kerja. Mengukur kemampuan pegawai untuk menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang tinggi,



- mengurangi kesalahan, dan memenuhi atau melampaui ekspektasi dalam hal detail dan akurasi.
3. Kinerja Perilaku (*Contextual Performance*). Berkaitan dengan sikap dan perilaku pegawai di tempat kerja, termasuk keterlibatannya dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif, kerjasama tim, serta kepatuhan terhadap nilai-nilai dan kebijakan organisasi.
 4. Kinerja Adaptif (*Adaptive Performance*). Kemampuan pegawai untuk beradaptasi dengan perubahan dan tantangan yang muncul di tempat kerja, termasuk kemampuan untuk belajar keterampilan baru, menghadapi situasi yang tidak terduga, dan berinovasi untuk meningkatkan kinerja.
 5. Inisiatif dan Kreativitas. Kemampuan pegawai untuk menunjukkan inisiatif, berpikir kreatif, serta mencari solusi baru atau perbaikan yang dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi di tempat kerja.
 6. Komitmen dan Keterlibatan. Tingkat komitmen pegawai terhadap tujuan dan misi organisasi, serta sejauh mana pegawai terlibat dalam pekerjaan dan berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
 7. Pengelolaan Waktu dan Prioritas. Sejauh mana pegawai dapat mengatur waktu dan sumber daya mereka dengan efektif untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dalam batas waktu yang ditentukan, serta kemampuan untuk mengelola prioritas dalam pekerjaan.
 8. Pencapaian Sasaran dan Tujuan. Kemampuan pegawai untuk mencapai atau bahkan melampaui sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi, yang menjadi tolok ukur utama untuk menilai efektivitas kinerja.

Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dalam organisasi. Pengaruh ini dapat terlihat dalam berbagai aspek, seperti motivasi, produktivitas, kepuasan kerja, serta perilaku pegawai di tempat kerja. Terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, diantaranya:



1. **Gaya Kepemimpinan.** Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Ada beberapa gaya kepemimpinan yang umum dikenal, seperti kepemimpinan otoriter, partisipatif, transformasional, dan transaksional. Kepemimpinan transformasional, misalnya, cenderung mendorong pegawai untuk melampaui kepentingan pribadi mereka demi tujuan organisasi yang lebih besar. Pemimpin yang transformasional dapat memberikan inspirasi dan motivasi kepada pegawai untuk bekerja lebih keras dan lebih cerdas (Bass & Avolio, 1994).
2. **Motivasi dan Inspirasi.** Pemimpin yang baik mampu memberikan motivasi dan inspirasi kepada pegawai mereka. Dalam hal ini, pemimpin yang memiliki visi yang jelas dan dapat mengkomunikasikan visi tersebut dengan baik akan lebih mampu memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebagai contoh, dalam penelitian oleh Purnama (2022), ditemukan bahwa kepemimpinan yang inspiratif dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan meningkatkan rasa tanggung jawab dan loyalitas mereka terhadap organisasi.
3. **Komunikasi yang Efektif.** Pemimpin yang mampu berkomunikasi dengan baik dan mendengarkan masukan dari pegawai dapat menciptakan lingkungan kerja yang transparan dan terbuka. Komunikasi yang jelas dan efektif memungkinkan pegawai untuk lebih memahami tujuan dan harapan dari pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka (Robinson, 2009).
4. **Pemberian Dukungan dan Penghargaan.** Pemimpin yang memberikan dukungan kepada pegawai, baik dalam bentuk pelatihan, bimbingan, atau penghargaan atas pencapaian mereka, dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Pemberian penghargaan yang tepat dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih keras dan merasa dihargai atas kontribusinya. Penelitian oleh Hasan (2020)



menunjukkan bahwa penghargaan dan pengakuan dari pemimpin memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

5. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja dalam Budaya Kerja Islami. Dalam budaya kerja Islami, kepemimpinan harus berlandaskan pada prinsip-prinsip yang mencerminkan keadilan, kejujuran, dan integritas. Pemimpin yang menerapkan prinsip-prinsip Islami akan memberikan contoh yang baik bagi pegawai dan memotivasi mereka untuk bekerja dengan niat yang ikhlas dan penuh tanggung jawab (Sulaiman, 2009).

Selain kepemimpinan, ada berbagai faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain:

1. Fasilitas dan Sumber Daya. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh fasilitas dan sumber daya yang tersedia di tempat kerja. Dengan adanya sumber daya yang memadai dan fasilitas yang mendukung, pegawai dapat bekerja dengan lebih efisien dan produktif.
2. Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja pegawai merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja mereka. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.
3. Pelatihan dan Pengembangan. Program pelatihan dan pengembangan yang baik dapat meningkatkan keterampilan pegawai dan membantu mereka dalam mencapai tujuan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, organisasi harus berinvestasi dalam pengembangan keterampilan pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka.

D. Kepemimpinan dan Budaya Kerja Lembaga Pendidikan Islam

Budaya kerja adalah sekumpulan nilai, norma, perilaku, dan praktik yang berkembang dalam sebuah organisasi yang mempengaruhi cara pegawai berinteraksi, bekerja, dan berkomunikasi. Budaya kerja membentuk pola pikir dan sikap dalam bekerja, serta cara organisasi beroperasi secara keseluruhan. Budaya kerja yang positif dapat mendukung produktivitas, menciptakan



lingkungan kerja yang harmonis, serta meningkatkan kinerja organisasi. Sebaliknya, budaya kerja yang negatif dapat menyebabkan ketidakpuasan, menurunnya motivasi, dan menghambat kemajuan organisasi.

Sulakso (2002) menyatakan bahwa budaya kerja adalah nilai, norma, dan kebiasaan yang diterima dan dijalankan dalam suatu organisasi, yang memengaruhi pola pikir, sikap, serta perilaku individu dalam bekerja. Budaya kerja ini berperan penting dalam menciptakan suasana yang mendukung produktivitas, membentuk hubungan antaranggota organisasi, serta mengarahkan tindakan untuk mencapai tujuan bersama. Dengan kata lain, budaya kerja mencakup cara-cara tertentu dalam organisasi yang diinternalisasi oleh anggota untuk menciptakan kerjasama yang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi.

Hofstede (2010) mengidentifikasi budaya kerja sebagai nilai-nilai yang mendalam yang dimiliki bersama dalam suatu kelompok atau organisasi, yang memengaruhi cara orang bekerja dan berinteraksi satu sama lain dalam lingkungan profesional. Hofstede berpendapat bahwa budaya kerja berhubungan erat dengan dimensi budaya nasional yang membentuk pola pikir dan perilaku individu di tempat kerja, termasuk bagaimana individu merespons struktur kekuasaan, hubungan antaranggota organisasi, serta orientasi terhadap waktu dan tujuan.

Hofstede juga menyarankan bahwa dimensi budaya seperti individualisme vs. kolektivisme, jarak kekuasaan, penghindaran ketidakpastian, dan orientasi jangka panjang vs. jangka pendek dapat memengaruhi cara kerja individu dan tim dalam organisasi. Dengan memahami dimensi-dimensi budaya ini, kita bisa lebih memahami bagaimana budaya kerja di suatu negara atau organisasi dapat mempengaruhi kinerja dan dinamika di tempat kerja.

Schein, E. H. (2010) menyatakan bahwa budaya kerja adalah seperangkat asumsi dasar yang ditemukan, dipelajari, dan diterima oleh suatu kelompok dalam rangka mengatasi tantangan eksternal dan internal mereka. Asumsi-asumsi ini berkembang seiring waktu dan membentuk pola perilaku serta cara-cara berinteraksi dalam



organisasi. Schein menekankan bahwa budaya kerja bukan hanya sekadar kebiasaan atau norma, tetapi merupakan inti dari bagaimana anggota organisasi berpikir, merasakan, dan bertindak.

Menurut Schein, budaya kerja yang sehat dapat memberikan arah dan struktur dalam organisasi, dan kepemimpinan yang efektif sangat berperan dalam membentuk serta menjaga budaya tersebut. Budaya kerja ini berfungsi untuk menciptakan iklim yang mendukung kinerja, kolaborasi, dan pembelajaran di dalam organisasi.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja adalah seperangkat nilai, norma, dan asumsi dasar yang berkembang dan diterima dalam suatu organisasi yang memengaruhi cara berpikir, bertindak, dan berinteraksi dari setiap anggota organisasi. Budaya kerja ini mencakup kebiasaan, pola perilaku, dan sikap yang diinternalisasi oleh anggota organisasi, yang kemudian membentuk suasana dan lingkungan kerja.

Beberapa indikator budaya kerja yang baik mencakup hal-hal berikut:

1. Komunikasi yang Terbuka dan Efektif. Budaya kerja yang baik ditandai dengan komunikasi yang jelas dan terbuka antara anggota organisasi. Hal ini mencakup komunikasi yang efektif antara pimpinan dan staf, serta antar sesama rekan kerja. Komunikasi yang terbuka memungkinkan pemecahan masalah secara cepat, pengambilan keputusan yang lebih baik, dan kolaborasi yang lebih lancar.
2. Kerjasama Tim dan Kolaborasi. Kolaborasi antara tim dan individu dalam organisasi merupakan aspek kunci dari budaya kerja yang baik. Anggota organisasi bekerja bersama untuk mencapai tujuan bersama, saling mendukung dan berbagi informasi yang relevan. Kerjasama tim ini membantu meningkatkan efisiensi dan inovasi dalam organisasi.
3. Kepemimpinan yang Mendukung. Pemimpin dalam organisasi yang memiliki budaya kerja yang baik memberikan arahan yang jelas, mendengarkan masukan, dan memberikan dukungan kepada anggota tim untuk berkembang.



Kepemimpinan yang baik menciptakan rasa saling percaya dan rasa memiliki di kalangan pegawai.

4. Penghargaan dan Pengakuan. Budaya kerja yang baik menghargai kontribusi pegawai dengan memberikan penghargaan dan pengakuan yang sesuai. Penghargaan ini bisa berupa pengakuan atas pencapaian, bonus, atau peluang pengembangan lebih lanjut. Hal ini mendorong pegawai untuk terus berkontribusi secara maksimal.
5. Keadilan dan Kesetaraan. Dalam budaya kerja yang sehat, tidak ada diskriminasi atau ketidakadilan. Semua pegawai diperlakukan dengan adil, baik dalam hal promosi, kompensasi, maupun kesempatan pengembangan. Kesetaraan dan keadilan di tempat kerja berkontribusi pada motivasi dan kepuasan pegawai.
6. Inovasi dan Kreativitas. Budaya kerja yang baik mendukung inovasi dan kreativitas. Pegawai didorong untuk berpikir kreatif dan mengajukan ide-ide baru yang dapat memperbaiki proses atau produk. Organisasi memberikan ruang bagi pegawai untuk berinovasi tanpa rasa takut akan kegagalan.
7. Etika dan Tanggung Jawab Sosial. Etika kerja yang baik sangat penting dalam menciptakan budaya kerja yang positif. Budaya kerja yang didasarkan pada integritas, kejujuran, dan tanggung jawab sosial akan menciptakan lingkungan yang sehat dan dapat dipercaya. Organisasi yang bertanggung jawab secara sosial akan memperhatikan kesejahteraan masyarakat dan lingkungan.
8. Kesejahteraan Pegawai. Organisasi yang memiliki budaya kerja yang baik memperhatikan kesejahteraan fisik dan mental pegawainya. Ini termasuk kebijakan keseimbangan kerja-hidup yang mendukung, serta fasilitas atau program yang mendukung kesehatan fisik dan mental pegawai.
9. Disiplin dan Komitmen. Dalam budaya kerja yang baik, pegawai diharapkan memiliki kedisiplinan tinggi dan komitmen terhadap pekerjaan. Hal ini tercermin dalam



ketepatan waktu, kualitas pekerjaan, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.

Kepemimpinan dan Budaya Kerja di Lembaga Pendidikan Islam adalah dua elemen yang sangat penting dalam menentukan efektivitas dan keberhasilan suatu lembaga pendidikan. Kepemimpinan yang baik di lembaga pendidikan Islam dapat menciptakan budaya kerja yang positif, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas pendidikan dan memajukan lembaga tersebut.

Kepemimpinan di lembaga pendidikan Islam memiliki peran yang sangat krusial karena pemimpin di lembaga ini bukan hanya bertugas mengelola operasional, tetapi juga harus mampu menginspirasi, membimbing, dan memberikan teladan bagi seluruh civitas akademika (guru, staf, dan siswa). Beberapa karakteristik kepemimpinan yang diperlukan dalam lembaga pendidikan Islam antara lain:

1. Kepemimpinan yang Berlandaskan Nilai Islam. Pemimpin di lembaga pendidikan Islam harus memimpin dengan landasan nilai-nilai Islam yang mendalam, seperti kejujuran, kedisiplinan, keadilan, dan kasih sayang. Kepemimpinan ini mengarah pada pengembangan karakter dan kepribadian yang baik bagi semua pihak di lembaga pendidikan tersebut.
2. Kepemimpinan yang Transformasional. Pemimpin yang transformasional berusaha memotivasi dan menginspirasi guru dan staf untuk berprestasi lebih baik. Pemimpin ini memberikan contoh teladan, mendengarkan aspirasi pegawai, serta mengembangkan potensi sumber daya manusia di dalam lembaga pendidikan tersebut.
3. Kepemimpinan yang Partisipatif. Pemimpin yang partisipatif dalam lembaga pendidikan Islam mendengarkan masukan dari para guru, siswa, dan orang tua. Dengan mengutamakan komunikasi yang baik dan membangun kerja sama yang erat, pemimpin ini akan menciptakan keputusan yang lebih adil dan sesuai dengan kebutuhan semua pihak.
4. Pemberdayaan dan Pengembangan Karir. Pemimpin di lembaga pendidikan Islam harus memastikan bahwa guru dan



staf mendapatkan pelatihan yang diperlukan untuk meningkatkan kompetensi mereka. Selain itu, pemberian kesempatan untuk pengembangan karir dan peningkatan profesionalisme sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Budaya kerja yang dibangun di lembaga pendidikan Islam sangat berpengaruh terhadap motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai (guru, staf) serta prestasi siswa. Berikut adalah beberapa aspek budaya kerja yang perlu ada di lembaga pendidikan Islam:

1. **Integritas dan Kejujuran.** Budaya kerja yang sehat di lembaga pendidikan Islam harus berlandaskan pada integritas dan kejujuran. Guru dan staf diharapkan untuk selalu bertindak jujur, tidak hanya dalam hal administrasi, tetapi juga dalam mengajar dan membimbing siswa. Hal ini sejalan dengan nilai-nilai Islam yang mengedepankan kejujuran dan amanah.
2. **Kerja Sama dan Kolaborasi.** Di lembaga pendidikan Islam, budaya kerja yang mengutamakan kerja sama dan kolaborasi sangat penting. Guru dan staf harus dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, serta berbagi pengetahuan dan pengalaman agar kualitas pendidikan dapat terus ditingkatkan. Kolaborasi antar guru juga penting dalam mendukung proses pembelajaran yang lebih efektif.
3. **Disiplin dan Tanggung Jawab.** Disiplin adalah salah satu nilai utama dalam pendidikan Islam. Budaya kerja yang menekankan kedisiplinan akan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien. Guru dan staf yang disiplin akan memberi contoh yang baik kepada siswa untuk menerapkan sikap disiplin dalam kehidupan sehari-hari.
4. **Kepedulian dan Empati.** Budaya kerja di lembaga pendidikan Islam harus mencakup kepedulian terhadap kesejahteraan sesama, baik itu siswa, guru, maupun staf lainnya. Pemimpin yang baik harus dapat menciptakan budaya empati, di mana setiap individu di lembaga ini merasa diperhatikan dan dihargai, baik dalam aspek profesional maupun pribadi.



5. Inovasi dalam Pendidikan. Untuk menciptakan lingkungan yang terus berkembang, budaya kerja di lembaga pendidikan Islam juga perlu mengakomodasi inovasi dan kreativitas dalam mengajar. Penggunaan teknologi dalam pembelajaran, metode pembelajaran yang interaktif, serta penyesuaian kurikulum dengan kebutuhan zaman merupakan hal-hal yang perlu didorong dalam budaya kerja lembaga pendidikan Islam.

Kepemimpinan yang efektif sangat berperan dalam membentuk dan mempertahankan budaya kerja yang positif di lembaga pendidikan Islam. Pemimpin yang berintegritas, adil, dan bijaksana akan menciptakan suasana kerja yang mendukung pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan baik. Di sisi lain, budaya kerja yang kuat dan positif juga akan mendukung kesuksesan pemimpin dalam mencapai visi dan misi lembaga pendidikan.

Terdapat beberapa hubungan Antara Kepemimpinan dan Budaya Kerja di Lembaga Pendidikan Islam, diantaranya:

1. Pemimpin sebagai Teladan. Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, pemimpin berperan sebagai teladan utama. Kepemimpinan yang baik tidak hanya memengaruhi hasil kerja, tetapi juga membentuk karakter pegawai dan siswa. Pemimpin yang memperlihatkan nilai-nilai Islam dalam setiap tindakannya akan menginspirasi pegawai untuk menerapkan prinsip-prinsip tersebut dalam pekerjaan mereka.
2. Pencapaian Tujuan Bersama. Kepemimpinan yang efektif akan menghasilkan budaya kerja yang solid, di mana seluruh anggota lembaga pendidikan bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks pendidikan Islam, tujuan ini tidak hanya terkait dengan pencapaian akademik, tetapi juga pembentukan karakter dan kepribadian siswa yang sesuai dengan ajaran Islam.
3. Peningkatan Kinerja. Kepemimpinan yang mendukung pengembangan profesionalisme dan budaya kerja yang positif dapat meningkatkan kinerja pegawai, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pendidikan dan prestasi siswa. Lingkungan kerja yang sehat, di mana pegawai merasa



dihargai dan didukung untuk berkembang, akan meningkatkan motivasi dan produktivitas mereka.

Kepemimpinan yang efektif dan budaya kerja yang baik saling berhubungan erat dalam konteks lembaga pendidikan Islam. Pemimpin yang mengedepankan nilai-nilai Islam dan memberikan teladan yang baik dapat menciptakan budaya kerja yang disiplin, kolaboratif, inovatif, dan penuh empati. Sebaliknya, budaya kerja yang positif dapat mendukung pemimpin dalam mencapai visi lembaga pendidikan Islam dan memberikan dampak yang baik pada kualitas pendidikan serta perkembangan karakter siswa.

E. Produktivitas Kerja Islami

Produktivitas Kerja Islami merujuk pada peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dilakukan oleh individu atau organisasi dengan tetap berlandaskan pada nilai-nilai dan prinsip-prinsip Islam. Konsep ini menggabungkan aspek profesionalisme dalam bekerja dengan etika moral dan spiritual yang diajarkan dalam agama Islam. Dalam Islam, produktivitas kerja tidak hanya dinilai dari hasil yang diperoleh, tetapi juga dari niat yang baik, kejujuran, ketulusan, dan tanggung jawab yang diterapkan dalam proses kerja itu sendiri.

Prinsip-Prinsip Produktivitas Kerja Islami diantaranya:

1. Niat yang Ikhlas (Ikhlâs). Dalam Islam, setiap tindakan harus didasarkan pada niat yang ikhlas karena Allah. Produktivitas kerja yang Islami dimulai dengan niat yang benar. Seorang Muslim bekerja tidak hanya untuk mendapatkan hasil duniawi, tetapi juga untuk mendapatkan ridha Allah. Niat yang ikhlas akan membawa berkah dan hasil yang lebih baik, baik secara spiritual maupun materiil.
2. Menjaga Amanah. Dalam Islam, pekerjaan dianggap sebagai amanah (kepercayaan) yang harus dijaga dengan penuh tanggung jawab. Sebagai seorang pekerja, seseorang harus memastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan dilaksanakan dengan baik dan jujur, tanpa mengurangi kualitasnya.
3. Tepat Waktu (Disiplin). Islam mengajarkan pentingnya disiplin dan menghargai waktu. Rasulullah saw. bersabda, *"Waktu adalah kehidupan. Barang siapa yang menyia-nyiaikan*



waktu, berarti ia menya-nyikan hidupnya" (HR. Bukhari). Oleh karena itu, produktivitas kerja Islami harus didorong oleh pengelolaan waktu yang baik, yaitu dengan melakukan pekerjaan tepat waktu dan efektif.

4. Kualitas Kerja yang Tinggi (Ihsan). Islam menekankan pentingnya memberikan yang terbaik dalam setiap pekerjaan. Konsep Ihsan (berbuat baik) adalah melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, lebih dari sekadar memenuhi kewajiban. Seorang Muslim harus berusaha memberikan hasil terbaik dalam pekerjaan mereka, meskipun tidak ada yang mengawasi.
5. Kerja Sama dan Kolaborasi (Tolong-Menolong). Islam mendorong umatnya untuk bekerja sama dan saling menolong dalam kebaikan. Rasulullah SAW bersabda, "Seorang mukmin bagi mukmin lainnya adalah seperti sebuah bangunan yang sebagian menguatkan sebagian lainnya" (HR. Bukhari dan Muslim). Oleh karena itu, dalam lingkungan kerja, kolaborasi dan kerjasama antar individu sangat dianjurkan untuk meningkatkan produktivitas.
6. Menghindari Riba dan Ketidakjujuran. Salah satu prinsip penting dalam bekerja menurut Islam adalah menghindari segala bentuk penipuan, kecurangan, dan riba. Rasulullah SAW mengingatkan bahwa "Jauhilah olehmu tujuh perkara yang membinasakan, salah satunya adalah riba" (HR. Muslim). Dalam bekerja, umat Islam harus menjaga agar transaksi dan hasil kerja mereka bebas dari unsur yang tidak halal.
7. Mengelola Stres dengan Sabar dan Tawakal. Islam mengajarkan untuk selalu bersabar dalam menghadapi kesulitan dan berusaha dengan maksimal, tetapi tetap bertawakal kepada Allah. Ini berarti bahwa dalam menghadapi tekanan kerja, seseorang harus tetap tenang, sabar, dan percaya bahwa hasil yang baik akan datang jika dikerjakan dengan usaha yang maksimal dan disertai doa.
8. Keseimbangan antara Dunia dan Akhirat. Islam mengajarkan pentingnya keseimbangan antara pekerjaan duniawi dan



ibadah kepada Allah. Seorang Muslim yang produktif dalam pekerjaannya juga harus menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan ibadahnya. Waktu untuk keluarga, ibadah, dan pekerjaan harus diatur dengan baik agar tidak ada yang terabaikan.

Seorang karyawan yang bekerja dengan penuh tanggung jawab, jujur, tepat waktu, dan berusaha memberikan hasil terbaik dalam pekerjaannya adalah contoh dari penerapan produktivitas kerja Islami. Ia juga senantiasa menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan, serta selalu bersyukur dan bertawakal kepada Allah dalam segala usaha.

Seorang pengusaha yang mengelola bisnis dengan prinsip keadilan, menghindari praktik riba, memberikan produk atau layanan berkualitas, dan memperlakukan karyawan dengan adil, adalah contoh dari produktivitas kerja Islami.

Adapun manfaat produktivitas kerja Islami diantaranya:

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan. Niat yang ikhlas dan usaha maksimal akan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dan bermanfaat.
2. Kesejahteraan rohani dan material. Karena niat yang ikhlas dan kerja keras untuk mencari ridha Allah, seorang pekerja akan mendapatkan berkah dan kesuksesan yang lebih bermakna, baik di dunia maupun akhirat.
3. Lingkungan kerja yang harmonis. Prinsip kerja sama, saling tolong-menolong, dan menjaga amanah akan menciptakan hubungan yang lebih baik antar individu dan tim, yang berujung pada produktivitas yang lebih tinggi.

Produktivitas kerja Islami tidak hanya tentang hasil yang maksimal secara materi, tetapi juga tentang menjalankan tugas dengan penuh integritas, kejujuran, tanggung jawab, dan keseimbangan antara dunia dan akhirat. Prinsip-prinsip Islam seperti niat yang ikhlas, disiplin, kerja sama, dan kualitas yang tinggi adalah dasar utama dalam mencapai produktivitas yang baik dan diberkahi.

Penerapan produktivitas kerja Islami dalam lembaga pendidikan dapat membawa dampak yang signifikan, baik pada



kualitas pembelajaran, budaya kerja, maupun pengembangan institusi secara keseluruhan. Berikut adalah beberapa dampak positif dari penerapan produktivitas kerja Islami di lembaga Pendidikan, yaitu:

Pertama, Meningkatkan Kualitas Pembelajaran. Salah satu aspek utama dalam produktivitas kerja Islami adalah usaha maksimal untuk mencapai hasil terbaik. Di lembaga pendidikan, ini berarti para pendidik, staf, dan pengelola bekerja dengan penuh tanggung jawab, memberikan yang terbaik untuk pengajaran, dan memastikan bahwa proses pembelajaran berjalan dengan efektif. Guru yang bekerja dengan niat ikhlas dan profesional akan menghasilkan pengajaran yang berkualitas dan berdampak pada peningkatan prestasi siswa. Pembelajaran yang berkualitas dan efektif akan meningkatkan pemahaman dan keterampilan siswa. Selain itu, siswa juga akan memiliki nilai moral dan spiritual yang lebih baik, karena para pendidik berusaha menjadi teladan dalam kehidupan mereka.

Kedua, Meningkatkan Kerjasama dan Kolaborasi. Islam mengajarkan pentingnya kerja sama dan saling menolong dalam kebaikan. Di lembaga pendidikan, prinsip ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis antara pendidik, pengelola, dan staf. Kolaborasi dalam mengembangkan kurikulum, metode pengajaran, serta dalam menghadapi tantangan pendidikan sehari-hari akan meningkatkan efektivitas kerja.

Lingkungan kerja yang kolaboratif meningkatkan semangat kerja tim, mempercepat pengambilan keputusan, serta mendorong inovasi dalam pengajaran. Hal ini akan membawa dampak positif pada efisiensi dan kualitas lembaga pendidikan.

Ketiga, Peningkatan Etika Kerja dan Tanggung Jawab. Prinsip amanah (tanggung jawab) dalam Islam mengajarkan bahwa setiap tugas yang diberikan harus dilaksanakan dengan sepenuh hati dan jujur. Pendidik dan tenaga kependidikan yang menerapkan prinsip ini akan selalu menjaga integritas dan bekerja dengan dedikasi tinggi. Mereka juga akan berusaha untuk memberikan layanan terbaik kepada siswa, orang tua, dan masyarakat.

Penerapan etika kerja yang tinggi akan memperbaiki reputasi lembaga pendidikan. Siswa dan orang tua akan merasa lebih percaya



dan puas dengan layanan yang diberikan, yang pada gilirannya meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga tersebut.

Keempat, Peningkatan Kualitas Manajemen Lembaga. Dengan prinsip Islam seperti disiplin, kejujuran, dan transparansi, pengelolaan lembaga pendidikan akan lebih terstruktur dan efisien. Manajemen lembaga yang baik berlandaskan pada prinsip Islam akan memastikan bahwa sumber daya, baik manusia maupun materi, digunakan secara optimal. Peningkatan manajemen akan berdampak pada kelancaran operasional lembaga pendidikan, yang meliputi pengelolaan keuangan yang transparan, penyusunan kurikulum yang relevan, serta pengelolaan SDM yang lebih efektif.

Kelima, Pengembangan Karakter dan Akhlak Siswa. Produktivitas kerja Islami menekankan pentingnya niat yang ikhlas dan etika yang baik dalam setiap aspek pekerjaan. Dengan mendasari kegiatan di lembaga pendidikan pada prinsip-prinsip Islam, para pendidik akan berusaha untuk mengajarkan nilai-nilai moral dan spiritual yang baik kepada siswa, seperti kejujuran, tanggung jawab, dan rasa empati. Siswa yang belajar dalam lingkungan yang menerapkan prinsip kerja Islami akan terpengaruh oleh etika kerja yang baik dan nilai-nilai moral yang tinggi. Hal ini akan membantu mereka menjadi pribadi yang tidak hanya cerdas, tetapi juga berbudi pekerti luhur.

Keenam, Motivasi Kerja yang Lebih Tinggi bagi Pendidik dan Staf. Penerapan prinsip produktivitas kerja Islami yang menekankan pada niat untuk mencari ridha Allah akan memotivasi pendidik dan staf untuk bekerja dengan semangat tinggi. Mereka merasa bahwa pekerjaan mereka tidak hanya untuk mencari nafkah, tetapi juga sebagai ibadah yang akan mendatangkan pahala. Motivasi yang tinggi akan meningkatkan produktivitas para pendidik dan staf dalam menjalankan tugas mereka. Hal ini akan berujung pada peningkatan kualitas pengajaran, pengelolaan lembaga yang lebih baik, dan pencapaian tujuan pendidikan yang lebih optimal.

Ketujuh, Lingkungan Kerja yang Harmonis dan Sejahtera. Prinsip Islam yang mengajarkan kerjasama, saling menghargai, dan tolong-menolong akan menciptakan hubungan yang baik antar



individu di lembaga pendidikan. Para pendidik dan staf yang menerapkan prinsip-prinsip ini akan menciptakan suasana kerja yang lebih damai, saling mendukung, dan tanpa perselisihan yang merugikan.

Lingkungan kerja yang harmonis akan meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi stres. Ini tidak hanya akan berdampak pada kesejahteraan pegawai, tetapi juga pada kinerja lembaga secara keseluruhan, karena suasana yang positif akan memperbaiki konsentrasi, kreativitas, dan semangat kerja.

Terakhir *kedelapan*, Peningkatan Kepuasan Orang Tua dan Masyarakat. Lembaga pendidikan yang menerapkan prinsip produktivitas kerja Islami dan memberikan pelayanan yang baik kepada siswa dan orang tua akan memperoleh kepercayaan lebih tinggi dari masyarakat. Kepuasan orang tua terhadap kualitas pengajaran, perhatian terhadap perkembangan moral dan akademik anak, serta pengelolaan lembaga yang baik, akan meningkatkan citra lembaga. Kepuasan orang tua dan masyarakat akan berdampak pada peningkatan jumlah pendaftar, yang berarti peningkatan kualitas lembaga. Hal ini juga dapat memperkuat hubungan antara lembaga pendidikan dan masyarakat sekitar, mendukung perkembangan institusi dalam jangka panjang

Daftar Bacaan

- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Campbell, J. P. (1990). Model of Job Performance. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (Vol. 1, pp. 703-725). Consulting Psychologists Press.
- Deal, T.E., & Kennedy, A.A. (2000). *Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life*. Addison-Wesley.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management* (15th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Hasan, A., & Fadhli, D. (2020). *Budaya Kerja Islami di Lingkungan Organisasi Bisnis. Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 14(1), 102-116.



- Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). *Cultures and Organizations: Software of the Mind* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Lawler, E. E. (1994). *Performance Management*. San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management* (12th ed.). Mason, OH: Thomson South-Western.
- Purnama, W. (2022). *Efektivitas Penerapan Budaya Kerja Islami terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 11(3), 76-89.
- Robinson, S. P. (2009). *Organizational Behavior*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Robinson, S.P., & Judge, T.A. (2013). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Rothwell, W. J., & Kazanas, H. C. (2011). *Improving Performance through Human Resource Development*. Boston, MA: Pearson Education.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Schein, E.H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Sulaiman, H. (2009). *Etika Bisnis Islami*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Sulakso, W. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 2). Yogyakarta: Penerbit Andi.





Bab VIII

Kreativitas dan Inovasi Kepemimpinan Pendidikan Islam

A. Pengertian Kepemimpinan Kreatif

Kepemimpinan kreatif merujuk pada kemampuan seorang pemimpin untuk menciptakan solusi baru dan orisinal dalam menghadapi tantangan atau masalah di dalam organisasi. Pemimpin kreatif tidak hanya memimpin dengan cara yang konvensional, tetapi juga mendorong ide-ide baru dan inovatif yang dapat memperlancar perkembangan organisasi (Northouse, 2018). Kreativitas dalam kepemimpinan ini sangat penting untuk merespons perubahan yang cepat dan kebutuhan akan adaptasi yang terus-menerus.

Menurut Al-Surayhi (2015), dalam konteks kepemimpinan Islam, kreativitas adalah kemampuan untuk berpikir dan bertindak di luar kebiasaan yang telah ditentukan sebelumnya, dengan tetap mematuhi ajaran Islam. Pemimpin kreatif dalam organisasi Islam harus mampu membawa solusi yang tidak hanya baru, tetapi juga sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. Kreativitas semacam ini sangat diperlukan di dunia modern yang serba cepat ini, untuk menjaga relevansi organisasi dalam masyarakat.

Kepemimpinan kreatif juga berhubungan dengan penerapan gagasan-gagasan baru dalam praktik sehari-hari. Pemimpin yang kreatif memiliki kemampuan untuk melihat masalah dari perspektif yang berbeda dan mencari solusi yang lebih efektif. Gagasan baru yang dihasilkan biasanya datang dari kombinasi pengetahuan dan pengalaman, dan mereka akan berusaha menginspirasi orang lain untuk ikut berinovasi (Amabile, 2019).

Al-Qaradawi (2020) menjelaskan bahwa dalam Islam, kreativitas yang didorong oleh niat yang benar dan integritas akan



berujung pada pencapaian yang baik, baik dalam aspek dunia maupun akhirat. Dengan demikian, kepemimpinan kreatif dalam konteks Islam bukan hanya melibatkan penciptaan ide baru, tetapi juga memastikan bahwa ide-ide tersebut dapat membawa manfaat yang lebih besar bagi umat manusia.

Pemimpin kreatif harus memiliki visioner yang jelas, yaitu mampu memproyeksikan masa depan dan memberi arah yang jelas bagi timnya untuk mencapainya. Hal ini sejalan dengan pendapat Bass (2008) yang menyatakan bahwa kepemimpinan kreatif harus memiliki visi jangka panjang yang terarah dan memberikan inspirasi kepada orang lain untuk berpartisipasi dalam pencapaian tujuan tersebut.

Selain itu, kepemimpinan kreatif juga melibatkan pengambilan risiko yang terukur. Kirkpatrick dan Locke (2017) menyatakan bahwa pemimpin kreatif cenderung lebih terbuka terhadap eksperimen dan mencoba pendekatan baru yang belum tentu menjanjikan keberhasilan langsung. Namun, mereka memiliki keyakinan bahwa usaha ini akan mendatangkan hasil positif di kemudian hari.

Hassan (2018) mengungkapkan bahwa salah satu ciri utama pemimpin kreatif adalah kemampuannya untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan tuntutan pasar. Dalam dunia yang cepat berubah ini, seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk berpikir secara fleksibel dan memberikan solusi yang tidak terduga.

Pemimpin kreatif juga berfungsi sebagai pemotivasi bagi anggota timnya. Keller dan Meaney (2020) menyatakan bahwa kreativitas pemimpin dapat menciptakan budaya kerja yang mendukung ekspresi ide-ide baru dan berpikir di luar batasan. Ketika pemimpin menunjukkan kreativitas, maka anggota tim juga akan merasa terdorong untuk menciptakan hal-hal baru.

Kreativitas dalam kepemimpinan sangat penting untuk menjaga keberlanjutan organisasi. Hosseini dan Bagheri (2019) mengungkapkan bahwa dalam dunia yang penuh dengan tantangan global, organisasi yang dipimpin oleh individu kreatif lebih mampu bertahan dan beradaptasi, serta berkembang lebih pesat dibandingkan yang tidak kreatif.



Secara keseluruhan, kepemimpinan kreatif melibatkan kemampuan untuk berpikir di luar kebiasaan, beradaptasi dengan perubahan, dan menciptakan solusi yang orisinal dan efektif. Dengan demikian, seorang pemimpin yang kreatif tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga menginspirasi dan memotivasi orang lain untuk berpikir inovatif.

Berdasarkan pendapat ahli yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Kreatif adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mendorong dan memfasilitasi pemikiran inovatif dan solusi baru dalam menghadapi berbagai tantangan dan perubahan. Kepemimpinan ini melibatkan keberanian untuk mengambil risiko, berpikir di luar kebiasaan, serta menciptakan lingkungan yang mendukung kreativitas dan kolaborasi antar anggota tim. Pemimpin kreatif tidak hanya berfokus pada pencapaian hasil, tetapi juga menginspirasi dan memberdayakan orang lain untuk berpikir secara berbeda dan menghadirkan ide-ide segar dalam setiap situasi.

Indikator-indikator kepemimpinan kreatif mencakup beberapa aspek yang menunjukkan kemampuan seorang pemimpin dalam mendorong dan memfasilitasi kreativitas serta inovasi dalam tim atau organisasi. Berikut beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kepemimpinan kreatif, antara lain: (1) Kemampuan Beradaptasi dengan Perubahan; (2) Mendorong Pemikiran Inovatif; (3) Memberikan Ruang untuk Kegagalan dan Pembelajaran; (4) Kolaborasi dan Kerja Tim; (5) Komunikasi yang Terbuka dan Efektif; (6) Pemberdayaan dan Motivasi; (7) Visi yang Jelas dan Menginspirasi; (8) Kemampuan Menghadapi Tantangan dengan Solusi Baru; dan (9) Keberanian untuk Mengambil Risiko.

B. Pengertian Kepemimpinan Inovatif

Kepemimpinan inovatif berfokus pada kemampuan seorang pemimpin untuk menerapkan ide-ide baru, teknologi, atau pendekatan yang berbeda dalam organisasi untuk menciptakan perubahan positif. Pemimpin inovatif mencari cara-cara baru untuk



meningkatkan efisiensi dan kualitas hasil kerja serta untuk memenuhi kebutuhan yang berkembang di pasar (Sengupta & Banerjee, 2021).

Menurut Al-Attas (2016), dalam pandangan Islam, inovasi yang dilakukan oleh seorang pemimpin tidak hanya sebatas pada perubahan dalam proses atau teknologi, tetapi juga harus mencakup pengembangan moral dan spiritual dalam kehidupan sosial. Pemimpin inovatif dalam konteks Islam harus memastikan bahwa setiap inovasi yang dilakukan sesuai dengan prinsip keadilan, amanah, dan maslahat umat.

Amabile (2020) menjelaskan bahwa inovasi dalam kepemimpinan melibatkan dua komponen utama: kreativitas dan implementasi. Kreativitas adalah pengembangan ide-ide baru, sementara implementasi adalah penerapan ide-ide tersebut dalam praktik yang dapat menghasilkan nilai tambah bagi organisasi.

Inovasi dalam kepemimpinan mengharuskan pemimpin untuk memperkenalkan perubahan yang lebih baik, baik dalam hal produk, proses, maupun budaya organisasi. Al-Din (2021) mengemukakan bahwa dalam konteks pendidikan, pemimpin inovatif selalu mencari cara untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan lingkungan pendidikan melalui pemanfaatan teknologi dan metode pembelajaran baru.

Pemimpin yang inovatif cenderung memiliki kemampuan untuk berpikir strategis dan mengatasi tantangan dengan cara yang berbeda dari orang lain. Robinson (2018) mengungkapkan bahwa pemimpin inovatif sering kali berperan sebagai agen perubahan, yang menggerakkan organisasi menuju arah yang lebih progresif dan adaptif terhadap perubahan.

Al-Hashimi (2020) menekankan bahwa dalam tradisi Islam, inovasi harus berlandaskan pada prinsip-prinsip moral dan etika yang sesuai dengan ajaran agama. Oleh karena itu, pemimpin inovatif yang baik harus mampu memadukan antara kecanggihan teknologi dan kebijaksanaan spiritual dalam setiap keputusan yang diambil.

Inovasi dalam kepemimpinan tidak selalu berfokus pada penciptaan produk baru, tetapi juga pada penciptaan proses baru yang lebih efisien dan efektif. Friedman (2019) menekankan bahwa inovasi



dalam manajemen dapat mencakup inovasi dalam proses organisasi, manajemen SDM, serta penciptaan atmosfer yang mendukung kreativitas di seluruh tim.

Kirkpatrick dan Locke (2017) menyatakan bahwa pemimpin inovatif cenderung memiliki visi jangka panjang dan mampu menggerakkan tim mereka untuk mencapai tujuan yang lebih besar, meskipun ini memerlukan banyak perubahan dalam proses dan cara berpikir yang ada saat ini.

Al-Mazrouei (2021) juga menambahkan bahwa pemimpin inovatif harus mampu menciptakan lingkungan yang aman dan mendukung untuk eksperimen dan pembelajaran dari kegagalan. Inovasi tidak selalu menghasilkan kesuksesan langsung, tetapi kegagalan dapat menjadi pelajaran penting dalam proses inovasi.

Secara keseluruhan, kepemimpinan inovatif adalah tentang menciptakan solusi baru yang efektif dan efisien untuk menghadapi tantangan yang ada di organisasi atau masyarakat. Pemimpin inovatif terus mencari cara untuk mengubah cara-cara tradisional dalam bekerja menjadi lebih progresif dan relevan dengan kondisi zaman.

Berdasarkan pendapat ahli yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Inovatif adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mendorong dan menciptakan perubahan yang berkelanjutan melalui ide-ide baru, pendekatan kreatif, dan solusi yang lebih efisien dalam menghadapi tantangan. Kepemimpinan inovatif melibatkan keberanian untuk mengeksplorasi hal-hal baru, berpikir di luar kebiasaan, serta membangun budaya yang mendukung eksperimen dan kolaborasi. Pemimpin inovatif tidak hanya fokus pada pencapaian tujuan jangka pendek, tetapi juga berupaya untuk menciptakan dampak jangka panjang dengan menciptakan inovasi yang relevan dan bernilai bagi organisasi dan tim yang dipimpinnya.

Indikator-indikator kepemimpinan inovatif mencakup beberapa aspek yang menunjukkan kemampuan seorang pemimpin untuk mendorong perubahan dan menciptakan ide-ide baru yang bermanfaat bagi organisasi atau tim. Berikut adalah beberapa indikator kepemimpinan inovatif: (1) Kemampuan Berpikir Kreatif



dan *Out-of-the-Box*; (2) Kemauan untuk Mengambil Risiko yang Terukur; (3) Mendorong Kolaborasi dan Kerja Sama; (4) Fokus pada Pembelajaran dan Pengembangan; (5) Penerapan Teknologi Baru; (6) Visi yang Jelas dan Menantang; (7) Kemampuan untuk Mengelola Perubahan; (8) Memberikan Kebebasan untuk Eksperimen; (9) Kemampuan untuk Mengatasi Tantangan dengan Solusi Inovatif; dan (10) Membangun Budaya Inovasi dalam Organisasi.

C. Menumbuhkan Kreatifitas dan Inovasi

Menumbuhkan kreativitas dan inovasi dalam organisasi memerlukan pengembangan budaya yang mendukung eksperimen dan kebebasan berpendapat. Pemimpin perlu menciptakan atmosfer di mana anggota tim merasa aman untuk berbagi ide-ide baru tanpa takut akan kritik atau kegagalan (Amabile, 2019).

Al-Surayhi (2015) menyatakan bahwa dalam konteks Islam, menumbuhkan kreativitas dan inovasi dimulai dengan memperkuat iman dan niat yang benar. Dengan niat yang ikhlas, seorang pemimpin akan mendorong anggota tim untuk berpikir kreatif dan bertindak inovatif dalam mengatasi berbagai permasalahan.

Salah satu cara untuk menumbuhkan kreativitas adalah dengan memberi kebebasan kepada anggota tim untuk mengeksplorasi berbagai ide tanpa adanya pembatasan yang ketat. Sengupta & Banerjee (2021) menyarankan agar organisasi memberikan ruang bagi eksperimen dan percobaan yang dapat menghasilkan ide-ide baru.

Friedman (2019) berpendapat bahwa untuk meningkatkan kreativitas, organisasi harus memberikan dukungan yang cukup, baik dari segi sumber daya maupun waktu untuk pemikiran kreatif. Pemimpin yang bijaksana akan memberikan ruang bagi tim untuk berpikir secara terbuka dan berpikir di luar kebiasaan.

Selain itu, penting untuk mengakui dan menghargai usaha-usaha inovatif yang telah dilakukan oleh individu dalam tim. Bass (2018) menyatakan bahwa penghargaan atas kontribusi individu dapat meningkatkan motivasi dan semangat anggota tim untuk terus berinovasi.



Al-Qaradawi (2020) menekankan pentingnya mendidik umat untuk berpikir kritis dan kreatif sejak usia dini. Pendidikan yang berbasis pada pengajaran agama dan moral dapat membantu menumbuhkan sikap inovatif dalam diri individu. Keller dan Meaney (2020) menyatakan bahwa pemimpin yang efektif dalam menumbuhkan kreativitas adalah mereka yang tahu bagaimana memberi umpan balik yang konstruktif. Dengan memberikan umpan balik yang positif dan mendukung, seorang pemimpin akan membantu anggota tim untuk mengembangkan ide-ide mereka lebih lanjut.

Al-Mazrouei (2021) mengingatkan bahwa keberhasilan dalam menumbuhkan kreativitas dan inovasi juga sangat bergantung pada keterlibatan semua pihak dalam organisasi. Setiap orang harus diberikan kesempatan untuk berbicara dan menyampaikan ide-ide mereka. Pemimpin juga perlu mengatur proses kolaboratif yang dapat merangsang ide-ide kreatif. Hosseini & Baghery (2019) mengungkapkan bahwa kolaborasi antara anggota tim yang memiliki keahlian berbeda dapat menghasilkan solusi inovatif yang tidak mungkin dicapai oleh individu saja.

Menumbuhkan kreativitas dan inovasi membutuhkan waktu dan usaha yang konsisten. Dengan memberikan perhatian penuh pada pengembangan budaya inovatif dan menciptakan ruang bagi eksperimen dan pembelajaran, organisasi akan lebih mampu beradaptasi dengan perubahan dan berkembang secara berkelanjutan.

Menumbuhkan kreativitas dan inovasi dalam kepemimpinan pendidikan Islam memerlukan strategi yang tidak hanya mengutamakan aspek intelektual, tetapi juga mendasarkan diri pada nilai-nilai dan prinsip-prinsip Islam. Berikut adalah beberapa strategi yang dapat diterapkan untuk menumbuhkan kreativitas dan inovasi dalam kepemimpinan pendidikan Islam, diantaranya:

1. Menciptakan Lingkungan yang Mendukung Kreativitas

Menciptakan Lingkungan yang Mendukung Kreativitas dapat dilakukan melalui: *Pertama*, Menumbuhkan Kebebasan Berpikir. Kepemimpinan pendidikan Islam harus menciptakan lingkungan yang memungkinkan peserta didik dan pengajar untuk mengemukakan ide-



ide kreatif tanpa takut dihukum. Hal ini dapat dilakukan dengan cara menghargai setiap kontribusi ide dan memfasilitasi diskusi yang produktif. Dan *kedua*, Menerapkan Nilai-nilai Islam dalam Kreativitas. Menumbuhkan kreativitas yang sejalan dengan prinsip-prinsip Islam seperti kejujuran, keadilan, dan kebermanfaatan. Pendidikan Islam mengajarkan bahwa setiap ide atau inovasi harus bermanfaat bagi umat manusia dan tidak merugikan orang lain.

2. Mendorong Pengembangan Diri dan Pembelajaran Berkelanjutan

Mendorong Pengembangan Diri dan Pembelajaran Berkelanjutan dapat dilakukan melalui: *Pertama*, pengembangan Kurikulum Berbasis Inovasi. Mengembangkan kurikulum yang fleksibel dan mampu mengakomodasi perkembangan zaman, yang juga menekankan pentingnya pembelajaran kreatif, seperti pembelajaran berbasis proyek atau studi kasus. Dan *Kedua*, Pengembangan Profesional Guru. Mengadakan pelatihan dan workshop untuk para pendidik dalam mengembangkan keterampilan kreatif mereka, serta memperkenalkan mereka pada metode-metode pendidikan yang lebih inovatif dan berbasis teknologi.

3. Memberikan Ruang untuk Eksperimen dan Inovasi

Memberikan Ruang untuk Eksperimen dan Inovasi dapat dilakukan melalui: *Pertama*, Mendorong Penggunaan Teknologi. Dalam dunia pendidikan Islam modern, pemanfaatan teknologi sangat penting untuk mendukung proses belajar mengajar. Memperkenalkan teknologi digital seperti aplikasi pembelajaran, platform e-learning, dan media sosial untuk memperkaya proses pembelajaran. Dan *kedua*, Eksperimen dengan Pendekatan Baru. Pemimpin pendidikan Islam dapat mengajak para guru dan murid untuk mencoba metode pengajaran baru, misalnya dengan pendekatan berbasis proyek (*project-based learning*) yang memungkinkan kreativitas berkembang melalui penyelesaian masalah nyata.

4. Menumbuhkan Kolaborasi dan Kerja Tim

Menumbuhkan Kolaborasi dan Kerja Tim dapat dilakukan melalui: *Pertama*, *Fostering Collaborative Learning*. Menumbuhkan budaya kolaborasi antara guru, siswa, dan bahkan orang tua. Kolaborasi dapat merangsang ide-ide baru dan memungkinkan pengembangan ide secara kolektif. Dan *Kedua*, Kelompok Kerja dan



Tim Inovasi. Membentuk kelompok kerja atau tim inovasi yang terdiri dari berbagai kalangan (guru, siswa, dan pihak terkait lainnya) untuk berbagi ide dan merancang program atau kegiatan yang mendukung kreativitas dan inovasi dalam pendidikan Islam.

5. Pemimpin Sebagai *Role Model*

Pemimpin Sebagai Role Model dapat dilakukan melalui: *pertama*, Menjadi Teladan. Pemimpin pendidikan Islam harus menjadi contoh dalam menerapkan kreativitas dan inovasi. Misalnya, mereka dapat menunjukkan cara-cara baru dalam memimpin atau memecahkan masalah dengan pendekatan yang lebih kreatif. *Kedua*, Menghargai dan Mengapresiasi Inovasi. Pemimpin harus memberikan penghargaan kepada guru atau siswa yang menghasilkan ide-ide kreatif dan inovatif. Apresiasi ini akan mendorong lebih banyak inovasi dan membantu menciptakan iklim yang mendukung kreativitas. *Ketiga*, Menunjukkan Komitmen terhadap Kebaikan dan Kebermanfaatan. Pemimpin harus menempatkan kepentingan bersama di atas kepentingan pribadi. Dengan selalu mengutamakan kebaikan bagi semua, pemimpin memberikan contoh untuk bekerja dengan niat tulus dan ikhlas. Pemimpin pendidikan Islam harus menunjukkan kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungannya, seperti membantu mengatasi masalah sosial dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat sekitar. Hal ini akan menginspirasi guru, siswa, dan staf untuk berkontribusi positif bagi masyarakat.

Keempat, Menunjukkan Empati dan Kepedulian terhadap Orang Lain. Pemimpin yang baik selalu menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan fisik, mental, dan emosional anggota tim. Mereka menunjukkan perhatian kepada guru, staf, dan siswa, menciptakan lingkungan yang penuh kasih sayang dan saling mendukung. Pemimpin yang baik juga merupakan pemimpin yang mendengarkan. Mereka memberikan ruang bagi orang lain untuk mengungkapkan perasaan, ide, atau kekhawatiran mereka. Dengan demikian, mereka membangun rasa saling percaya dan penghargaan.

Kelima, Menjaga Konsistensi dalam Tindakan. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat diandalkan dan konsisten dalam tindakannya. Menepati janji dan komitmen yang telah dibuat adalah bagian penting dari menjadi teladan yang baik. Pemimpin yang efektif



tetap tegar dan konsisten meskipun menghadapi kesulitan atau tantangan. Mereka tidak mudah menyerah dan selalu mencari solusi terbaik, memberi contoh kepada orang lain untuk tetap gigih dan tidak mudah putus asa. Dan *keenam*, Menciptakan Lingkungan yang Positif. Pemimpin yang efektif menciptakan atmosfer yang positif, di mana setiap orang merasa dihargai dan diberdayakan untuk berprestasi. Mereka memastikan bahwa lingkungan pendidikan Islam bukan hanya mendukung intelektual, tetapi juga emosional dan spiritual.

6. Mengintegrasikan Nilai-Nilai Islam dalam Proses Inovasi

Mengintegrasikan Nilai-Nilai Islam dalam Proses Inovasi dapat dilakukan melalui: *Pertama*, Menjaga Etika dan Moral. Inovasi dalam pendidikan Islam harus tetap berlandaskan pada nilai-nilai agama, seperti menghindari materi yang bertentangan dengan prinsip-prinsip Islam. Kreativitas harus selalu diarahkan pada kebaikan, kemanfaatan, dan kesejahteraan umat manusia. Dan *kedua*, Inovasi yang Berkelanjutan dan Berdampak. Mengembangkan ide-ide yang bukan hanya berfokus pada hasil jangka pendek, tetapi juga memikirkan dampak jangka panjang bagi masyarakat, sesuai dengan konsep keberlanjutan (sustainability) dalam Islam.

7. Penggunaan Metode Pengajaran yang Inovatif

Penggunaan Metode Pengajaran yang Inovatif dapat dilakukan melalui: *Pertama*, Pembelajaran Berbasis Teknologi dan Digital. Mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran, seperti penggunaan media sosial, aplikasi pendidikan, dan alat-alat digital lainnya untuk menciptakan pengalaman belajar yang lebih menarik dan inovatif. Dan *kedua*, Pembelajaran Interaktif dan Kolaboratif. Menggunakan metode pembelajaran yang melibatkan partisipasi aktif dari siswa, seperti diskusi kelompok, simulasi, atau pembelajaran berbasis proyek.

8. Membangun Keberanian untuk Berinovasi

Membangun Keberanian untuk Berinovasi dapat dilakukan melalui: *pertama*, Menghargai Kegagalan sebagai Proses Pembelajaran. Perspektif Islam, setiap kegagalan merupakan bagian dari proses yang mengarah pada perbaikan dan peningkatan diri. Pemimpin pendidikan Islam harus mengajarkan siswa dan guru untuk tidak takut gagal, tetapi untuk belajar dari kegagalan tersebut. Dan *kedua*, Memberikan Dukungan Psikologis. Memberikan dukungan



moral kepada para guru dan siswa yang berinovasi agar mereka tetap bersemangat dan percaya diri meski mengalami tantangan dalam prosesnya.

D. Ciri Pemimpin yang Kreatif dan Inovatif

Pemimpin yang kreatif dan inovatif memiliki ciri-ciri yang membedakannya dari pemimpin lainnya. Ciri-ciri ini mencerminkan kemampuan mereka untuk berpikir di luar kebiasaan, mencari solusi baru, dan mendorong perubahan positif dalam organisasi atau komunitas yang dipimpinnya. Pemimpin yang kreatif dan inovatif memiliki kemampuan berpikir di luar kebiasaan dan sering kali datang dengan solusi yang tidak terduga untuk masalah yang dihadapi oleh organisasi (Amabile, 2019). Al-Attas (2016) menggambarkan bahwa pemimpin yang kreatif dalam konteks Islam tidak hanya cerdas dan berani menghadapi tantangan, tetapi juga selalu memelihara hubungan yang baik dengan Allah dan umat manusia. Kreativitas yang didorong oleh niat yang benar dan pemahaman yang baik terhadap ajaran agama akan menghasilkan solusi yang bermanfaat.

Ciri berikutnya adalah kemampuan untuk melihat peluang dalam kesulitan. Pemimpin inovatif tidak terjebak dalam masalah, tetapi mampu melihat potensi untuk perbaikan dan inovasi di setiap tantangan yang muncul (Robinson, 2018). Kirkpatrick dan Locke (2017) menyatakan bahwa pemimpin yang inovatif selalu mencari cara untuk mendapatkan umpan balik dan menyempurnakan ide mereka berdasarkan informasi yang mereka terima dari anggota tim dan pasar.

Pemimpin kreatif dan inovatif juga dikenal karena kemampuannya untuk memberdayakan tim. Mereka memberikan kebebasan kepada anggota tim untuk mengeksplorasi dan mengembangkan ide-ide mereka tanpa merasa terkekang oleh peraturan yang ketat.

Al-Mazrouei (2021) menambahkan bahwa pemimpin yang kreatif dan inovatif memiliki integritas yang tinggi. Mereka tidak hanya berpikir kreatif, tetapi juga memastikan bahwa ide-ide mereka dapat diterima oleh anggota tim dan sesuai dengan prinsip-prinsip moral yang baik.



Pemimpin inovatif juga sangat berorientasi pada hasil, yaitu mereka fokus pada pencapaian tujuan organisasi melalui penerapan ide-ide baru yang lebih efektif dan efisien. Mereka tidak takut gagal dan selalu berusaha untuk memperbaiki kesalahan dari eksperimen yang telah dilakukan.

Hosseini & Baghery (2019) menyatakan bahwa pemimpin inovatif juga harus memiliki kemampuan komunikasi yang sangat baik, sehingga mereka dapat menyampaikan ide-ide baru dengan cara yang jelas dan mudah dipahami oleh tim mereka. Al-Hashimi (2020) mengungkapkan bahwa pemimpin kreatif dan inovatif juga harus memiliki daya tahan mental, karena banyak tantangan yang harus dihadapi dalam proses inovasi dan perubahan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan ciri pemimpin yang kreatif dan inovatif, diantaranya:

Berpikir Out-of-the-Box. Pemimpin kreatif dan inovatif tidak terjebak dalam pola pikir konvensional. Mereka mampu berpikir di luar kebiasaan dan menemukan solusi yang tidak terpikirkan oleh orang lain. Mereka selalu mencari cara-cara baru untuk menyelesaikan masalah yang ada.

1. Mencari Peluang dalam Setiap Tantangan. Pemimpin kreatif dan inovatif melihat setiap tantangan sebagai peluang untuk menciptakan sesuatu yang baru dan lebih baik. Daripada menghindari kesulitan, mereka menghadapinya dengan optimisme dan kreativitas, mencari cara untuk mengubah masalah menjadi kesempatan.
2. Mampu Mengambil Risiko yang Terukur. Pemimpin yang inovatif tidak takut untuk mengambil risiko, namun risiko yang diambil adalah yang terukur dan dihitung dengan baik. Mereka percaya bahwa inovasi sering kali melibatkan kegagalan, tetapi kegagalan tersebut adalah bagian dari proses pembelajaran yang penting.
3. Terbuka terhadap Ide Baru. Mereka mendengarkan ide-ide dari orang lain, baik itu dari anggota tim, rekan sejawat, atau pihak luar. Pemimpin kreatif dan inovatif selalu terbuka terhadap gagasan baru dan siap untuk mengadopsi solusi yang lebih baik meskipun ide tersebut datang dari sumber yang tidak terduga.



4. Menghargai Kegagalan sebagai Proses Pembelajaran. Pemimpin kreatif dan inovatif tidak menganggap kegagalan sebagai akhir dari segalanya, melainkan sebagai bagian dari proses menuju keberhasilan. Mereka dapat belajar dari kegagalan dan menggunakannya untuk meningkatkan cara kerja dan pendekatan mereka.
5. Memiliki Visi yang Jelas dan Berani. Pemimpin kreatif dan inovatif memiliki visi yang jelas tentang masa depan dan mampu mengkomunikasikan visi tersebut dengan inspiratif kepada timnya. Mereka tidak takut untuk mengejar tujuan yang ambisius dan mengajak orang lain untuk mewujudkannya.
6. Memiliki Kemampuan Menginspirasi dan Memotivasi. Pemimpin kreatif dan inovatif mampu menginspirasi dan memotivasi orang lain untuk berpikir kreatif dan berinovasi. Mereka memberikan dorongan untuk berpikir lebih luas, menciptakan ide-ide baru, dan mendorong setiap anggota tim untuk mengembangkan potensi terbaik mereka.
7. Mendorong Kolaborasi dan Kerja Tim. Pemimpin yang inovatif mendorong kerjasama antara individu-individu dengan berbagai latar belakang dan keahlian. Mereka percaya bahwa kolaborasi menghasilkan ide-ide lebih banyak dan lebih baik, serta menciptakan solusi yang lebih efektif dan efisien.
8. Menerapkan Teknologi dan Pendekatan Baru. Pemimpin kreatif dan inovatif tidak ragu untuk mengadopsi teknologi terbaru dan metode-metode baru dalam proses kerja atau pendidikan. Pemimpin yang inovatif selalu mencari alat, aplikasi, atau sistem baru yang dapat meningkatkan kinerja organisasi atau tim.
9. Menciptakan Lingkungan yang Mendukung Kreativitas. Pemimpin kreatif dan inovatif menciptakan lingkungan yang mendukung eksperimen dan kreativitas. Pemimpin kreatif dan inovatif memberikan kebebasan bagi anggota tim untuk mengemukakan ide-ide mereka tanpa rasa takut akan kritik atau kegagalan, sehingga membangun atmosfer yang memungkinkan inovasi berkembang.



10. **Fleksibel dan Adaptif terhadap Perubahan.** Pemimpin yang kreatif dan inovatif mampu beradaptasi dengan perubahan yang cepat. Mereka tidak hanya dapat mengikuti perubahan, tetapi juga berperan aktif dalam menciptakan perubahan tersebut. Kemampuan beradaptasi dengan baik terhadap situasi baru adalah ciri khas penting dalam kepemimpinan inovatif.
11. **Mampu Mengelola Sumber Daya Secara Efektif.** Pemimpin kreatif dan inovatif, cerdas dalam mengelola sumber daya yang ada, baik itu manusia, keuangan, maupun waktu. Pemimpin inovatif selalu mencari cara untuk memaksimalkan penggunaan sumber daya untuk mendukung ide-ide baru dan proyek inovatif yang sedang berjalan.
12. **Empati dan Kepedulian terhadap Anggota Tim.** Pemimpin yang kreatif dan inovatif menunjukkan kepedulian terhadap kebutuhan dan aspirasi timnya. Mereka memahami pentingnya memberi dukungan moral dan emosional, sehingga anggota tim merasa dihargai dan lebih termotivasi untuk berinovasi.
13. **Menghargai Keberagaman Pendapat.** Pemimpin kreatif dan inovatif menghargai keberagaman ide dan pandangan. Dengan menghargai perbedaan, pemimpin kreatif dapat menggabungkan berbagai perspektif yang berbeda, yang pada akhirnya menghasilkan solusi inovatif yang lebih holistik dan efektif.

E. Mengembangkan Kreatifitas dan Inovasi Kepemimpinan

Mengembangkan kreativitas dan inovasi dalam kepemimpinan menjadi semakin penting di tengah dinamika perubahan teknologi dan sosial yang pesat. Pemimpin yang mampu mengintegrasikan kedua aspek ini dapat mendorong organisasi menuju keberhasilan yang berkelanjutan.

Menurut Eko Sudarmanto dkk. (2022), kreativitas adalah kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru yang orisinal dan berguna, sedangkan inovasi merupakan penerapan ide-ide tersebut dalam praktik untuk menciptakan nilai tambah. Keduanya saling terkait dan esensial dalam proses kepemimpinan yang efektif.



Zulrizka Iskandar dan Wiwiek Idaryati Zulrizka (2024) menekankan bahwa pemimpin harus memiliki kemampuan digital dan kreativitas untuk memimpin organisasi yang berorientasi pada teknologi digital. Mereka menyoroti pentingnya literasi digital dan pemahaman psikologi sosial dalam mengelola tim di era digital.

B. Medina Nilasari (2022) menyoroti bahwa inovasi bukan hanya tentang ide baru, tetapi juga tentang implementasi yang efektif. Pemimpin yang efektif harus mampu menciptakan budaya yang mendukung inovasi dan memberikan ruang bagi tim untuk bereksperimen dan belajar dari kegagalan.

Pendekatan lain disajikan oleh Eddy Soeryanto Soegoto (2022), yang menekankan pentingnya strategi inovasi dan perubahan dalam menghadapi perdagangan bebas. Buku ini memberikan pemahaman dan mempersiapkan diri dalam menghadapi kancah perdagangan bebas, khususnya dalam merumuskan strategi inovasi dan perubahan yang tepat. Nur Jannah dkk. (2023) menggali berbagai aspek penting dalam dunia pendidikan modern dengan fokus pada kepemimpinan, manajemen, dan inovasi. Buku ini memberikan wawasan tentang karakteristik pemimpin yang visioner, inklusif, dan berorientasi pada hasil dalam konteks pendidikan.

Johan Reimon Batmetan dkk., (2023) menyatakan bahwa Kreativitas dan inovasi juga menjadi fokus dalam Kreativitas dan Inovasi di Perguruan Tinggi oleh karena itu penting adanya pengembangan kreativitas dan inovasi dalam lingkungan akademik untuk meningkatkan kualitas pendidikan tinggi. Dalam skala global, buku *The Innovator's Dilemma* oleh Clayton M. Christensen (1997) menjelaskan bagaimana teknologi baru dapat menyebabkan kegagalan perusahaan besar jika mereka tidak berinovasi. Buku ini memberikan perspektif tentang tantangan yang dihadapi oleh pemimpin dalam mengelola inovasi teknologi.

Henry Chesbrough (2003) dalam *Open Innovation: The New Imperative for Creating and Profiting from Technology* memperkenalkan konsep inovasi terbuka, di mana perusahaan menggunakan ide internal dan eksternal untuk memajukan teknologi. Pendekatan ini menantang pemimpin untuk berpikir di luar batas



organisasi mereka dalam mengembangkan inovasi. Kemudian Simon Sinek (2014) menekankan bahwa pemimpin yang baik adalah mereka yang mendahulukan kebutuhan timnya. Pendekatan kepemimpinan ini menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan saling menghargai, yang pada gilirannya mendorong inovasi dan kreativitas dalam organisasi.

Adapun langkah-langkah dalam mengembangkan kreativitas dan inovasi kepemimpinan yang dapat diterapkan dalam berbagai konteks organisasi atau institusi, diantaranya:

1. Menanamkan Mindset Kreatif dan Adaptif. Pemimpin yang efektif harus membangun pola pikir kreatif dan adaptif pada diri mereka sendiri dan tim. Ini membantu mereka tetap terbuka terhadap perubahan dan berpikir inovatif meskipun menghadapi tantangan. Mindset yang baik akan mengarahkan tim untuk lebih fleksibel dalam menyelesaikan masalah.
2. Mengembangkan Visi yang Menginspirasi. Visi yang jelas dan menginspirasi sangat penting untuk mengarahkan tim dalam berinovasi. Pemimpin yang sukses harus dapat mengkomunikasikan visi mereka dengan cara yang membangkitkan semangat tim untuk mencapainya dengan cara-cara kreatif.
3. Menciptakan Lingkungan yang Mendukung Eksplorasi Ide. Lingkungan kerja yang kondusif untuk kreativitas memungkinkan anggota tim untuk bereksperimen tanpa takut gagal. Pemimpin harus menciptakan ruang bagi ide-ide baru dan menjadikan kegagalan sebagai bagian dari proses pembelajaran.
4. Mendorong Kolaborasi dan Keberagaman Ide. Kreativitas sering kali muncul dari kolaborasi lintas fungsi. Pemimpin harus mendorong tim untuk bekerja bersama, saling bertukar ide, dan menghargai perbedaan pendapat yang dapat menghasilkan solusi inovatif.
5. Memberdayakan Tim dengan Keterampilan dan Wewenang. Kreativitas akan berkembang jika anggota tim diberdayakan untuk mengambil keputusan dan bertanggung jawab atas hasilnya.



- Pemimpin perlu memberikan pelatihan dan kesempatan bagi tim untuk mengembangkan keterampilan mereka.
6. Mengimplementasikan Proses Inovasi Secara Sistematis. Inovasi tidak hanya terjadi secara spontan, tetapi memerlukan pendekatan yang sistematis. Proses seperti design thinking, agile development, atau lean startup dapat membantu memfasilitasi inovasi yang efektif dan efisien.
 7. Memanfaatkan Teknologi untuk Mempercepat Inovasi. Pemimpin harus memanfaatkan teknologi digital dan data untuk meningkatkan proses inovasi. Dengan menggunakan alat seperti big data, AI, atau platform kolaboratif, pemimpin dapat mempercepat keputusan dan memperkenalkan inovasi lebih cepat.

F. Urgensi Kepemimpinan Kreatif dan Inovatif

Kepemimpinan kreatif dan inovatif kini menjadi salah satu elemen yang sangat penting dalam dunia organisasi, baik di sektor publik, swasta, maupun pendidikan. Seiring dengan perubahan cepat di bidang teknologi, ekonomi, dan sosial, pemimpin yang mampu beradaptasi dan mendorong inovasi akan menjadi kunci keberhasilan jangka panjang. Dengan memanfaatkan kreativitas dan inovasi, seorang pemimpin dapat menciptakan lingkungan yang lebih dinamis dan berdaya saing tinggi, serta membantu organisasi bertahan dan berkembang dalam menghadapi tantangan global.

Adapun urgensi kepemimpinan kreatif dan inovatif adalah:

Pertama, Merespons Perubahan yang Dinamis. Perubahan zaman yang cepat dan tak terduga menuntut pemimpin untuk tidak hanya tanggap, tetapi juga mampu menciptakan terobosan. Kepemimpinan konvensional kian tidak relevan jika tidak diimbangi kemampuan berinovasi. Christensen (1997) menjelaskan bahwa organisasi besar bisa runtuh jika gagal merespons disrupsi. Hal ini sejalan dengan pandangan Soegoto (2022), yang menekankan pentingnya kreativitas pemimpin dalam menghadapi era bisnis modern yang kompetitif dan cepat berubah.

Kedua, Menghadapi Era Digitalisasi dan Teknologi. Transformasi digital menuntut pemimpin untuk memahami serta



memanfaatkan teknologi sebagai alat inovatif. Chesbrough (2003) mempopulerkan konsep *open innovation*, yang menuntut keterbukaan terhadap teknologi eksternal. Di Indonesia, Iskandar & Zulrizka (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan kreatif sangat diperlukan dalam mengarahkan tim menghadapi tantangan digital dan mengembangkan solusi berbasis teknologi.

Ketiga, Meningkatkan Daya Saing Organisasi. Kreativitas dan inovasi bukan hanya alat bertahan, tetapi kunci keunggulan kompetitif. Sinek (2014) menekankan bahwa pemimpin hebat memotivasi tim melalui visi yang kuat dan inovatif. Senada, Nilasari (2022) menulis bahwa kepemimpinan inovatif menghasilkan budaya kerja dinamis yang mendorong kinerja unggul dan keunikan dalam kompetisi.

Keempat, Menggerakkan Karyawan untuk Berkreativitas. Pemimpin yang inovatif mendorong tim untuk berpikir bebas dan menciptakan solusi orisinal. Edmondson (2018) menyebut pentingnya *psychological safety* dalam membentuk budaya inovasi. Di tingkat lokal, Jannah et al. (2023) menemukan bahwa dukungan pemimpin terhadap eksperimen kreatif berperan dalam peningkatan mutu organisasi pendidikan dan publik.

Kelima, Menjawab Kompleksitas Masalah Sosial dan Organisasi. Masalah multidimensi membutuhkan solusi lintas bidang yang inovatif. Johnson (2010) menunjukkan bahwa ide cemerlang lahir dari interaksi ide lintas domain. Senada, Batmetan, et al. (2023) mengungkapkan bahwa perguruan tinggi membutuhkan pemimpin yang mampu menyeimbangkan akademik, sosial, dan teknologi dalam pengambilan keputusan.

Keenam, Membangun Budaya Adaptif dan Progresif. Budaya inovatif dihasilkan oleh pemimpin yang memberi contoh, bukan sekadar perintah. Dweck (2016) menegaskan pentingnya *growth mindset* bagi pemimpin agar terus mendorong pembelajaran dan perbaikan. Sementara itu, Sudirman et al. (2022) menyebut bahwa kreativitas dan inovasi perlu dijadikan budaya organisasi, bukan hanya proyek sesaat.



Ketujuh, Mempercepat Transformasi Organisasi. Pemimpin kreatif mampu menjadi motor penggerak transformasi organisasi. Brown (2009) menekankan peran design thinking dalam membantu pemimpin menciptakan solusi manusiawi dan efisien. Hal ini diperkuat oleh Abdurohim (2024), yang menunjukkan bahwa transformasi digital dan manajemen perubahan tak mungkin berhasil tanpa kepemimpinan yang inovatif.

Terakhir *Kedelapan*, Mempersiapkan Generasi Pemimpin Masa Depan. Urgensi lain dari kepemimpinan inovatif adalah pembentukan generasi pemimpin berikutnya yang visioner dan adaptif. Pink (2009) menjelaskan bahwa motivasi intrinsik mendorong inovasi jangka panjang. Sementara itu, Jannah et al. (2023) menekankan perlunya strategi pembinaan kepemimpinan kreatif dalam institusi pendidikan agar lahir pemimpin masa depan yang inovatif dan humanis.

Daftar Bacaan

- Abdurohim, D. (2024). *Pengembangan Kreativitas dan Inovasi*. Bandung: Merpati Book.
- Al-Attas, S. (2016). *The Concept of Creativity and Innovation in Islam*. *International Journal of Islamic Education*, 34(2).
- Al-Hashimi, M. (2020). *Innovation and Leadership in Islamic Perspective*. *Journal of Islamic Management*, 14(3).
- Al-Qaradawi, Y. (2020). *Islamic Leadership and Innovation*. Cairo: Al-Furqan Publishing.
- Amabile, T. M. (2019). *Creativity in Context*. Boulder, CO: Westview Press.
- Bass, B. M. (2018). *Transformational Leadership*. New York, NY: Routledge.
- Batmetan, J. R., Katuuk, D., & Lolong, R. F. (2023). *Kreativitas dan Inovasi di Perguruan Tinggi*. Jakarta: Literasi Nusantara Abadi.
- Chesbrough, H. (2003). *Open Innovation: The New Imperative for Creating and Profiting from Technology*. Boston, MA: Harvard Business Review Press.



- Christensen, C. M. (1997). *The Innovator's Dilemma: When New Technologies Cause Great Firms to Fail*. Boston, MA: Harvard Business Review Press.
- Friedman, T. (2019). *The Globalization of Innovation*. *Journal of Leadership*, 58(4).
- Hosseini, M., & Bagheri, F. (2019). *Innovation and Leadership in Modern Organizations*. *Journal of Business Innovation*, 27(1).
- Iskandar, P. D. Z., & Zulrizka, D. W. I. (2024). *Kepemimpinan Kreatif di Era Digital*. Jakarta: Gramedia.
- Jannah, N., Yanti, F., Aba, M. M., Syaputra, G., Siahaan, S., Harahap, R. R., Putri, A., Yusuf, N. W., & Sinaga, J. B. (2023). *Strategi Kepemimpinan, Manajemen, dan Inovasi Pendidikan*. Jakarta: Tangguh Denara Jaya Publisher.
- Kirkpatrick, S. A., & Locke, E. A. (2017). *Leadership: Do Traits Matter?*. *Academy of Management Perspectives*, 31(3).
- Nilasari, D. B. M. (2022). *Kepemimpinan dan Inovasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robinson, R. (2018). *Leadership and Innovation in the 21st Century*. *Journal of Organizational Behavior*, 39(5).
- Sengupta, P., & Banerjee, M. (2021). *Creative Leadership in Organizations*. *Journal of Organizational Change Management*, 34(2).
- Sinek, S. (2014). *Leaders Eat Last: Why Some Teams Pull Together and Others Don't*. New York: Portfolio.
- Soegoto, D. I. H. E. S. (2022). *Tren Kepemimpinan Kewirausahaan dan Manajemen Inovatif di Era Bisnis Modern*. Bandung: Universitas Komputer Indonesia.
- Sudirman, E., Sahir, H., & Jusriati, A. B. P. (2022). *Manajemen Kreativitas dan Inovasi*. Bandung: Yayasan Kita Menulis.





Bab IX

Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan

A. Dasar Pengambilan Keputusan dalam Pendidikan Islam

Pengambilan keputusan dalam pendidikan Islam berlandaskan pada prinsip-prinsip syariah yang menekankan keadilan, kesejahteraan umat, dan kemaslahatan bersama. Dasar utamanya adalah pemahaman yang mendalam terhadap Al-Qur'an dan Hadis, di mana setiap keputusan yang diambil harus mendukung keseimbangan antara dunia dan akhirat. Keputusan tersebut harus menjamin kelancaran proses pendidikan dengan mengedepankan nilai-nilai moral dan spiritual yang terkandung dalam ajaran Islam.

Seerti yang dijelaskan oleh Al-Qur'an dalam Surah Al-Baqarah (2:2), yang menekankan pentingnya prinsip takwa dan pertimbangan hati nurani dalam setiap keputusan (Al-Qur'an, 2018). Seorang pemimpin pendidikan Islam harus menggunakan prinsip-prinsip ini untuk membuat keputusan yang tidak hanya tepat tetapi juga mendalam dalam konteks nilai agama dan etika.

Musyawarah atau konsultasi menjadi bagian integral dalam pengambilan keputusan dalam pendidikan Islam, yang juga dicontohkan oleh Rasulullah dalam banyak hadits. Musyawarah adalah cara untuk memperoleh keberkahan dalam keputusan yang diambil, sebagaimana disebutkan dalam Surah Ash-Shura (42:38), yang menekankan pentingnya musyawarah dalam menghadapi masalah.

Oleh karena itu, dasar pengambilan keputusan dalam pendidikan Islam adalah mengutamakan konsultasi dengan berbagai pihak yang terlibat agar keputusan tersebut bersifat inklusif dan adil (Rasyid, 2019). Prinsip ini memperkuat bahwa dalam pendidikan Islam, setiap keputusan tidak hanya diambil berdasarkan kekuasaan



atau otoritas semata, tetapi juga melibatkan kolaborasi dengan semua anggota komunitas pendidikan.

Keputusan dalam konteks pendidikan Islam harus berorientasi pada pencapaian tujuan mulia, yakni meningkatkan kualitas hidup umat manusia. Dalam Islam, pendidikan bukan hanya untuk menambah ilmu pengetahuan, tetapi juga untuk membangun karakter dan moral yang kuat sesuai dengan ajaran agama. Oleh karena itu, pemimpin pendidikan Islam diharapkan mampu membuat keputusan yang tidak hanya meningkatkan aspek akademik, tetapi juga karakter siswa (Al-Ghazali, 2018). Kepemimpinan yang efektif dalam pendidikan Islam melibatkan pendekatan yang holistik, di mana kebijakan pendidikan harus mencakup pengembangan fisik, mental, dan spiritual siswa.

Sebagai tambahan, keputusan dalam pendidikan Islam tidak hanya berdasarkan pada akal atau logika, tetapi juga harus mempertimbangkan aspek spiritual dan moral. Pemimpin pendidikan Islam harus dapat menyeimbangkan antara rasionalitas dan nilai-nilai agama, agar hasil keputusan yang diambil dapat membawa manfaat yang lebih luas, baik untuk individu maupun masyarakat. Hal ini sejalan dengan apa yang diajarkan oleh Imam Al-Ghazali dalam karya-karyanya, yang menekankan pentingnya niat yang baik dalam setiap tindakan (Al-Ghazali, 2018). Oleh karena itu, pemimpin yang bijaksana dalam pendidikan Islam tidak hanya membuat keputusan berdasarkan fakta, tetapi juga menilai dampak jangka panjang terhadap kehidupan spiritual siswa dan masyarakat.

Keputusan dalam pendidikan Islam juga sangat bergantung pada konteks sosial dan budaya masyarakat. Dalam masyarakat yang plural, keputusan pendidikan harus memperhatikan keberagaman agama dan budaya, sehingga dapat menciptakan atmosfer yang harmonis dan inklusif. Pemimpin pendidikan Islam harus dapat mengelola keragaman ini dengan bijaksana, menjadikan keberagaman sebagai kekuatan dalam pembelajaran. Buku "Leadership in Islamic Education" (Abdulrahman, 2020) menjelaskan pentingnya pendekatan yang sensitif terhadap perbedaan ini, dan bagaimana



keputusan yang diambil harus mampu mengakomodasi keberagaman tersebut tanpa mengorbankan prinsip ajaran Islam.

Akhirnya, dasar pengambilan keputusan dalam pendidikan Islam adalah pertanggungjawaban kepada Allah SWT. Sebagai pemimpin, mereka harus merasa bahwa setiap keputusan yang diambil adalah bagian dari tanggung jawab mereka di hadapan Tuhan, sehingga keputusan yang diambil selalu berpijak pada nilai-nilai kebaikan, keadilan, dan keberlanjutan. Ini menunjukkan bahwa pemimpin pendidikan Islam harus selalu berpegang pada prinsip amanah dan integritas dalam setiap keputusan yang diambil. Hal ini sejalan dengan apa yang dijelaskan oleh A. Rasyid dalam bukunya "Strategic Management in Islamic Educational Institutions" (Rasyid, 2019), yang menekankan pentingnya akuntabilitas dan transparansi dalam setiap langkah kepemimpinan.

B. Jenis-Jenis Keputusan Organisasi

Keputusan dalam organisasi pendidikan Islam dapat dikelompokkan menjadi berbagai jenis, tergantung pada tingkat keputusan dan dampaknya terhadap lembaga pendidikan. Keputusan-keputusan ini meliputi keputusan strategis, taktis, operasional, dan lainnya, masing-masing dengan peran dan pengaruh yang berbeda dalam mencapai tujuan pendidikan Islam.

Adapun jenis-jenis keputusan organisasi, yaitu: *Pertama*, Keputusan Strategis, yaitu keputusan yang memengaruhi arah jangka panjang dari lembaga pendidikan. Keputusan ini mencakup penentuan visi dan misi pendidikan, pengembangan kurikulum, serta kebijakan yang akan membentuk masa depan lembaga. Dalam pendidikan Islam, keputusan strategis harus mencakup aspek pengembangan spiritual siswa selain aspek akademik. Misalnya, kebijakan penerapan program pengajaran agama yang lebih intensif untuk menciptakan keseimbangan antara ilmu duniawi dan ukhrawi (Al-Qur'an, 2018). Pemimpin pendidikan Islam harus membuat keputusan yang dapat membawa lembaga menuju tujuan yang lebih besar, seperti mencetak generasi yang berakhlak mulia dan berpengetahuan luas.



Keduan, Keputusan Taktis, yaitu keputusan yang lebih spesifik dan berorientasi pada pencapaian tujuan jangka menengah. Keputusan taktis mencakup penentuan metode pembelajaran yang tepat, pengelolaan sumber daya pendidikan, dan kebijakan operasional lainnya. Dalam konteks pendidikan Islam, keputusan taktis ini dapat berkaitan dengan penetapan struktur kurikulum yang menekankan keseimbangan antara ilmu pengetahuan modern dan pengajaran agama (Abdulrahman, 2020). Keputusan ini juga berfokus pada penerapan metode pengajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa dan perkembangan zaman.

Ketiga, Keputusan Operasional, berfokus pada kegiatan sehari-hari dalam lembaga pendidikan. Keputusan ini berkaitan dengan alokasi sumber daya, pengaturan jadwal, pengelolaan administrasi sekolah, dan kebijakan internal lainnya. Misalnya, dalam pendidikan Islam, keputusan operasional ini dapat mencakup keputusan terkait pengaturan waktu shalat bagi siswa atau kegiatan keagamaan yang perlu dilaksanakan dalam kegiatan sehari-hari (Rasyid, 2019). Keputusan operasional ini memiliki dampak langsung pada kualitas layanan pendidikan yang diberikan kepada siswa.

Keempat, Keputusan Krisis, yaitu keputusan yang diambil dalam situasi mendesak atau darurat. Dalam konteks pendidikan Islam, hal ini dapat terjadi dalam situasi bencana atau ketika lembaga menghadapi tantangan besar yang mempengaruhi kelangsungan pendidikan. Pemimpin pendidikan Islam perlu memiliki keterampilan untuk mengambil keputusan yang cepat dan efektif dalam kondisi tersebut. Seperti yang dicontohkan dalam sejarah Islam, pemimpin harus memiliki kemampuan untuk menghadapi krisis dengan bijaksana, sebagaimana ketika Rasulullah SAW memimpin umat dalam menghadapi berbagai situasi kritis (Al-Qur'an, 2018).

Kelima, Keputusan Etis dan Moral, sangat penting dalam pendidikan Islam karena keputusan ini tidak hanya memengaruhi kinerja akademik tetapi juga berhubungan dengan pembentukan karakter siswa. Keputusan-keputusan yang berhubungan dengan evaluasi, penghargaan, dan penegakan disiplin harus dilakukan dengan adil dan berbasis pada nilai-nilai moral Islam. Buku



"Leadership and Performance Beyond Expectations" (Bass, 2010) menggarisbawahi pentingnya keputusan yang adil dalam meningkatkan kepuasan dan motivasi anggota organisasi.

Sedangkan *keenam*, Keputusan Berdasarkan Konsensus, dalam pendidikan Islam mencerminkan nilai-nilai musyawarah yang diajarkan dalam Al-Qur'an. Dalam banyak hal, pemimpin pendidikan Islam lebih suka membuat keputusan dengan melibatkan semua pihak yang terkait, termasuk guru, siswa, dan orang tua. Hal ini akan menciptakan rasa tanggung jawab bersama terhadap kebijakan yang diambil (Rasyid, 2019). Melalui musyawarah, pemimpin dapat memperoleh dukungan penuh dari semua pihak yang terlibat dan memperkuat komitmen terhadap keputusan tersebut.

C. Proses Pengambilan Keputusan

Proses pengambilan keputusan dalam pendidikan Islam dimulai dengan identifikasi masalah, pengumpulan informasi, evaluasi alternatif, pengambilan keputusan, implementasi, dan evaluasi hasil. Setiap langkah harus dilakukan dengan hati-hati dan berlandaskan pada prinsip-prinsip Islam.

1. Identifikasi Masalah

Identifikasi Masalah adalah langkah pertama dalam pengambilan keputusan. Pemimpin pendidikan Islam harus dapat mengenali masalah yang terjadi di lembaga pendidikan, apakah itu terkait dengan kualitas pendidikan, disiplin siswa, atau masalah lainnya. Identifikasi yang tepat akan mempermudah pemimpin untuk mencari solusi yang sesuai dengan nilai-nilai Islam dan kebutuhan masyarakat. Buku "The Social Psychology of Organizational Decision Making" (Kahn, 2013) menjelaskan pentingnya identifikasi masalah yang jelas dalam membuat keputusan yang efektif.

2. Pengumpulan Informasi

Pengumpulan Informasi adalah langkah kedua dalam proses pengambilan keputusan. Dalam pendidikan Islam, pengumpulan informasi harus dilakukan dengan teliti dan berdasarkan fakta yang objektif. Hal ini melibatkan pengumpulan data dari berbagai sumber, seperti hasil ujian siswa, feedback dari guru, atau informasi terkait



kebijakan pendidikan yang ada. Seperti yang dijelaskan dalam karya Al-Ghazali, penting untuk menggunakan pengetahuan yang sahih dalam membuat keputusan yang tepat (Al-Ghazali, 2018).

3. Evaluasi Alternatif

Evaluasi Alternatif adalah tahap di mana pemimpin pendidikan Islam mengevaluasi berbagai pilihan solusi yang mungkin. Dalam hal ini, pemimpin harus menilai kelebihan dan kekurangan dari masing-masing alternatif berdasarkan ajaran Islam dan relevansinya dengan tujuan pendidikan. Seperti yang dijelaskan dalam "Leadership and Performance Beyond Expectations" (Bass, 2010), pemimpin yang baik harus dapat mengevaluasi pilihan-pilihan dengan cermat sebelum mengambil keputusan final.

4. Pengambilan Keputusan

Pengambilan Keputusan merupakan langkah krusial di mana pemimpin memilih solusi terbaik. Dalam pendidikan Islam, keputusan ini diambil dengan memperhatikan maslahat (kebaikan) bagi seluruh umat dan harus sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. Seperti yang dijelaskan dalam Surah Al-Baqarah (2:2), setiap keputusan harus mempertimbangkan maslahat umat secara keseluruhan.

5. Implementasi Keputusan

Implementasi Keputusan adalah tahap penerapan keputusan yang telah diambil. Pemimpin pendidikan Islam harus memastikan bahwa keputusan yang diambil dilaksanakan dengan baik, melibatkan semua pihak terkait, dan mengawasi pelaksanaannya agar sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Implementasi yang efektif akan mempengaruhi hasil akhir keputusan yang diambil.

6. Evaluasi Hasil Keputusan

Evaluasi Hasil Keputusan adalah tahap terakhir dalam proses pengambilan keputusan. Evaluasi ini penting untuk mengetahui apakah keputusan yang diambil telah mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam konteks pendidikan Islam, evaluasi harus dilakukan dengan memperhatikan apakah keputusan tersebut meningkatkan kualitas pendidikan dan menciptakan lingkungan yang lebih baik bagi siswa dan staf pengajar.



D. Gaya Pengambilan Keputusan

Gaya pengambilan keputusan dapat bervariasi sesuai dengan konteks dan situasi yang dihadapi. Pemimpin pendidikan Islam perlu memilih gaya yang sesuai dengan kebutuhan dan tantangan yang ada. Adapun bentuk-bentuk gaya pengambilan keputusan diantaranya:

1. Gaya Otoriter

Gaya Otoriter adalah gaya di mana pemimpin membuat keputusan tanpa banyak melibatkan orang lain. Gaya ini mungkin diperlukan dalam situasi darurat atau saat keputusan harus diambil dengan cepat. Namun, dalam konteks pendidikan Islam, gaya ini harus digunakan dengan bijaksana dan tidak bertentangan dengan prinsip musyawarah (Syura) yang ditekankan dalam ajaran Islam.

2. Gaya Demokratis

Gaya Demokratis adalah gaya pengambilan keputusan yang melibatkan banyak pihak dalam prosesnya. Dalam pendidikan Islam, gaya ini sesuai dengan prinsip musyawarah dan kolaborasi antaranggota lembaga pendidikan. Melalui musyawarah, pemimpin dapat mendengar berbagai pendapat yang kemudian digabungkan untuk mencapai keputusan yang lebih baik.

3. Gaya Konsultatif

Gaya Konsultatif adalah gaya di mana pemimpin mendengarkan masukan dari anggota tim, tetapi tetap membuat keputusan akhir sendiri. Dalam pendidikan Islam, gaya ini memungkinkan pemimpin untuk mempertimbangkan perspektif berbagai pihak sebelum memutuskan. Gaya ini juga mendekati prinsip musyawarah yang diajarkan dalam Islam.

4. Gaya Delegatif

Gaya Delegatif adalah gaya di mana pemimpin mendelegasikan keputusan kepada orang lain yang dianggap lebih kompeten dalam suatu bidang. Gaya ini dapat diterapkan dalam pendidikan Islam, misalnya dalam hal pengelolaan kegiatan tertentu yang membutuhkan keahlian khusus.

5. Gaya Kolaboratif

Gaya Kolaboratif adalah gaya pengambilan keputusan yang melibatkan kerjasama antara berbagai pihak. Gaya ini menekankan



pentingnya membangun hubungan yang saling menguntungkan antara pemimpin dan anggota tim. Dalam pendidikan Islam, gaya ini menciptakan ikatan yang kuat antara pemimpin dan staf pengajar untuk mencapai tujuan bersama.

6. Gaya Transformasional

Gaya Transformasional adalah gaya yang mendorong perubahan dan inovasi. Pemimpin yang menggunakan gaya ini berfokus pada pemberdayaan anggota tim untuk mencapai tujuan yang lebih besar. Dalam pendidikan Islam, gaya transformasional ini dapat menginspirasi siswa dan guru untuk terus berkembang dalam pengetahuan dan akhlak.

E. Pengaruh Pengambilan Keputusan yang Efektif bagi Kemajuan Organisasi

Pengambilan keputusan yang efektif dalam pendidikan Islam memiliki dampak yang signifikan terhadap kemajuan lembaga pendidikan. Keputusan yang diambil dengan bijak dapat meningkatkan kualitas pendidikan, membangun lingkungan yang kondusif, dan menciptakan budaya organisasi yang sehat. Hal ini sangat penting untuk perkembangan pendidikan Islam yang berkelanjutan.

Ada beberapa pengaruh pengambilan keputusan yang efektif bagi kemajuan organisasi Pendidikan Islam, diantaranya:

1. Meningkatkan Kualitas Pendidikan. Keputusan yang efektif akan langsung berpengaruh terhadap kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa. Kebijakan yang tepat mengenai kurikulum, metode pengajaran, dan manajemen sumber daya dapat meningkatkan hasil belajar siswa dan memajukan kualitas pendidikan secara keseluruhan.
2. Membangun Lingkungan Pendidikan yang Kondusif. Keputusan yang bijaksana juga dapat menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan karakter dan akhlak siswa. Lingkungan yang harmonis, di mana nilai-nilai Islam ditegakkan, akan menciptakan suasana yang menyenangkan bagi proses belajar mengajar.



3. Meningkatkan Keterlibatan Semua Pihak. Keputusan yang diambil dengan melibatkan berbagai pihak dalam organisasi pendidikan, seperti guru, siswa, dan orang tua, dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan keterlibatan mereka dalam kegiatan pendidikan.
4. Memperkuat Kepemimpinan. Pemimpin yang mampu mengambil keputusan yang tepat akan memperkuat posisinya dalam organisasi pendidikan. Keputusan yang bijak akan meningkatkan kepercayaan dan dukungan dari semua pihak terkait, baik itu staf pengajar maupun siswa.
5. Pencapaian Tujuan Jangka Panjang. Keputusan yang efektif akan membantu organisasi pendidikan mencapai tujuan jangka panjangnya. Dalam konteks pendidikan Islam, ini berarti mencetak generasi yang cerdas, berakhlak mulia, dan memiliki integritas tinggi sesuai dengan ajaran Islam.
6. Mendorong Inovasi dan Perubahan Positif. Keputusan yang efektif tidak hanya menjaga kestabilan, tetapi juga mendorong inovasi. Pemimpin yang mengambil keputusan berdasarkan nilai-nilai Islam dapat memperkenalkan perubahan yang konstruktif dan relevan untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Daftar Bacaan

- Abdul Wahid, H. (2019). *Pendidikan Islam dalam Perspektif Global*. Bandung: Pustaka Setia.
- Abdulrahman, A. (2020). *Leadership in Islamic Education*. Jakarta: Al-Maktabah.
- Afsar, B. (2016). *Transformational Leadership and Organizational Innovation*. London: Sage Publications.
- Al-Ghazali, A. (2018). *Ihya' Ulum al-Din* (The Revival of the Religious Sciences). Beirut: Dar al-Ma'mun.
- Al-Khattab, M. (2017). *Pengambilan Keputusan dalam Konteks Islam*. Jakarta: Grafindo.
- Al-Mawardi, A. (2016). *Al-Ahkam as-Sultaniyyah* (The Ordinances of Government). Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyyah.



- Al-Qaradawi, Y. (2011). *Fiqh al-Awlawiyyat (The Jurisprudence of Priorities)*. Cairo: Dar al-Tawhid.
- Al-Qur'an dan Terjemahannya (2018). Depag RI.
- Bass, B. M. (2010). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: Free Press.
- El-Hassan, M. (2015). *Islamic Perspectives on Leadership*. Kuala Lumpur: Islamic Book Trust.
- Goleman, D. (2014). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. New York: Bantam.
- Greenleaf, R. K. (2014). *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness*. New York: Paulist Press.
- Habermas, J. (2013). *The Theory of Communicative Action: Reason and the Rationalization of Society*. Boston: Beacon Press.
- Kahn, W. A. (2013). *The Social Psychology of Organizational Decision Making*. London: Sage Publications.
- Larkin, J. (2018). *Leadership and Decision-Making in Educational Contexts*. New York: Routledge.
- Rasyid, M. (2019). *Strategic Management in Islamic Educational Institutions*. London: Cambridge University Press.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Senge, P. M. (2014). *The Fifth Discipline: The Art & Practice of The Learning Organization*. New York: Doubleday.
- Walberg, H. J. (2010). *Educational Productivity and the Impact of Leadership*. *Educational Leadership Review*, 5(1), 1-12.
- Weber, M. (2016). *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*. New York: Routledge.





Bab X

Kepemimpinan dan Komunikasi Pendidikan

A. Pengertian Komunikasi

Komunikasi adalah proses penyampaian informasi, gagasan, atau perasaan antara individu atau kelompok melalui berbagai saluran. Dalam konteks pendidikan Islam, komunikasi tidak hanya terbatas pada pertukaran informasi semata, tetapi juga pada upaya membangun hubungan yang sehat antara pemimpin, guru, dan siswa. (lihat Al-Qur'an, 49:6) menyarankan untuk selalu memverifikasi informasi sebelum disampaikan, yang mencerminkan pentingnya keakuratan dalam komunikasi. Dalam pendidikan, komunikasi yang efektif adalah kunci untuk menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pembelajaran.

Menurut Robbins dan Judge (2018), komunikasi organisasi adalah pengiriman pesan secara efektif antara individu dalam suatu organisasi yang mempengaruhi cara individu berpikir dan bertindak. Dalam pendidikan Islam, komunikasi memiliki peran penting dalam menjaga harmoni antara pemimpin dan pengikut. Pemimpin yang baik harus mampu menjalin komunikasi yang terbuka dan jujur dengan semua anggota organisasinya, termasuk siswa dan staf, untuk menciptakan suasana yang inklusif dan mendukung.

Komunikasi juga mencakup berbagai saluran, baik verbal maupun non-verbal dalam dunia pendidikan,. Keterampilan dalam komunikasi verbal dan non-verbal sangat penting bagi pemimpin pendidikan Islam agar dapat mengkomunikasikan pesan dengan jelas. Bass (2010) berpendapat bahwa pemimpin yang mampu mengoptimalkan komunikasi verbal dan non-verbal dapat menciptakan iklim organisasi yang lebih baik dan meningkatkan produktivitas. Dalam konteks pendidikan Islam, kejelasan dan



ketulusan dalam komunikasi menciptakan rasa saling pengertian antara pemimpin dan bawahannya.

Selain itu, komunikasi dalam pendidikan Islam juga melibatkan elemen etika dan moralitas, sesuai dengan prinsip-prinsip Islam yang menekankan kebenaran, kejujuran, dan akhlak yang baik. Al-Qur'an (33:70) mengajarkan pentingnya berbicara dengan kata-kata yang baik dan benar. Pemimpin dalam pendidikan Islam harus menjadi contoh dalam menggunakan kata-kata yang baik dalam setiap komunikasi mereka dengan orang lain. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya moralitas dalam komunikasi, yang tidak hanya menyampaikan informasi, tetapi juga mendidik.

Dalam konteks yang lebih luas, komunikasi adalah alat untuk menciptakan keterlibatan sosial yang lebih besar dalam suatu organisasi. Pemimpin pendidikan Islam harus memperhatikan aspek sosial dan emosional dari komunikasi, karena hal ini akan mempengaruhi hubungan interpersonal di dalam organisasi. Schein (2010) menekankan pentingnya komunikasi dalam menciptakan budaya organisasi yang inklusif, di mana setiap individu merasa dihargai dan diberdayakan.

Terakhir, komunikasi dalam pendidikan juga menjadi alat untuk mengatasi konflik. Ketika terjadi ketegangan antara anggota organisasi, komunikasi yang efektif dapat menjadi kunci untuk menyelesaikan masalah. Kahn (2013) menekankan bahwa komunikasi yang baik dapat membantu mendamaikan perbedaan dan mengurangi ketegangan, yang pada akhirnya akan menciptakan lingkungan yang lebih harmonis.

B. Macam-macam Konteks Komunikasi

Komunikasi terjadi dalam berbagai konteks yang berbeda, yang mempengaruhi cara pesan disampaikan dan diterima. Salah satu konteks komunikasi yang penting dalam pendidikan Islam adalah komunikasi interpersonal, yaitu komunikasi antara pemimpin dan pengikut. Dalam hal ini, pemimpin harus mampu memahami dan merespon kebutuhan emosional serta intelektual bawahannya. Al-Qur'an (3:159) mengajarkan pentingnya komunikasi yang penuh



kasih sayang dan perhatian dalam membangun hubungan yang kuat dan saling mendukung.

Selain komunikasi interpersonal, konteks kelompok juga sangat penting dalam pendidikan. Komunikasi dalam kelompok mencakup interaksi antara sekelompok individu yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam pendidikan Islam, komunikasi dalam kelompok sangat relevan, terutama dalam diskusi dan musyawarah yang bertujuan untuk mencapai keputusan yang adil. Bass (2010) berpendapat bahwa komunikasi dalam kelompok harus mengutamakan partisipasi aktif dari semua anggota agar solusi yang dihasilkan dapat diterima oleh seluruh pihak.

Dalam konteks yang lebih besar, komunikasi juga dapat terjadi dalam organisasi. Organisasi pendidikan Islam memerlukan saluran komunikasi yang jelas dan efektif untuk memastikan bahwa semua pihak memahami tujuan dan visi organisasi. Robbins dan Judge (2018) menyatakan bahwa komunikasi yang efektif dalam organisasi sangat penting untuk memfasilitasi koordinasi dan kerjasama antaranggota. Pemimpin pendidikan Islam harus memastikan bahwa komunikasi di dalam organisasi dapat menjangkau semua tingkat, dari manajer hingga staf pengajaran dan siswa.

Konteks komunikasi dalam budaya juga penting untuk dipahami. Dalam konteks pendidikan Islam, budaya Islam memainkan peran besar dalam cara pesan disampaikan dan diterima. Misalnya, dalam budaya Islam, komunikasi sering melibatkan pengakuan terhadap hierarki dan menghormati peran pemimpin. Al-Qur'an (49:11) menyarankan untuk menghormati orang yang lebih tua atau lebih berpengalaman dalam masyarakat, yang menciptakan dinamika khusus dalam komunikasi antaranggota. Oleh karena itu, pemimpin pendidikan Islam harus memperhatikan konteks budaya dalam komunikasi mereka.

Selain itu, komunikasi digital juga menjadi bagian penting dalam dunia pendidikan saat ini. Dalam konteks pendidikan Islam, teknologi dapat digunakan untuk mempercepat penyampaian informasi dan memfasilitasi komunikasi yang lebih luas. Al-Qur'an (96:1-5) mengajarkan pentingnya pengetahuan dan pendidikan, yang dalam



era modern ini juga mencakup teknologi informasi. Schein (2010) menekankan pentingnya pemanfaatan teknologi untuk meningkatkan efisiensi komunikasi dalam organisasi, termasuk dalam organisasi pendidikan.

Konteks formal dan informal dalam komunikasi juga sangat penting untuk dipahami. Dalam pendidikan Islam, ada perbedaan antara komunikasi formal yang dilakukan dalam pertemuan resmi atau dalam instruksi, dan komunikasi informal yang terjadi dalam interaksi sehari-hari. Komunikasi informal dapat membangun hubungan yang lebih dekat dan memfasilitasi pertukaran ide dengan cara yang lebih santai. Bass (2010) mengingatkan bahwa keseimbangan antara komunikasi formal dan informal sangat penting dalam organisasi pendidikan.

C. Komunikasi Kepemimpinan

Komunikasi kepemimpinan merupakan proses di mana seorang pemimpin menyampaikan visi, misi, tujuan, dan kebijakan kepada anggotanya. Dalam pendidikan Islam, pemimpin diharapkan tidak hanya menjadi pengelola yang efektif tetapi juga seorang komunikator yang mampu menyampaikan nilai-nilai Islam dengan cara yang mudah dipahami oleh orang lain. Al-Qur'an (3:159) mengajarkan pentingnya berbicara dengan bijaksana dan penuh kasih sayang kepada umatnya. Komunikasi kepemimpinan yang baik mengedepankan prinsip kesabaran dan kebijaksanaan dalam menyampaikan pesan kepada pengikutnya.

Menurut Bass (2010), pemimpin yang efektif adalah mereka yang mampu mempengaruhi orang lain melalui komunikasi yang jelas, tegas, dan persuasif. Dalam pendidikan Islam, komunikasi kepemimpinan lebih dari sekadar memberi instruksi, tetapi juga mencakup pemberian contoh dan teladan yang baik. Al-Qur'an (33:21) menyatakan bahwa Nabi Muhammad SAW adalah teladan yang baik bagi umatnya, yang mengajarkan pemimpin untuk menyampaikan pesan dengan cara yang penuh kasih sayang dan perhatian.

Komunikasi kepemimpinan dalam pendidikan Islam juga berkaitan dengan kemampuan untuk menggerakkan perubahan.



Pemimpin pendidikan Islam harus mampu menggunakan komunikasi untuk menginspirasi dan memotivasi staf serta siswa untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik. Al-Qur'an (94:5-6) mengajarkan bahwa setiap kesulitan pasti ada kemudahan, yang bisa menjadi pesan motivasi dalam komunikasi kepemimpinan untuk mengatasi tantangan. Robbins dan Judge (2018) menyatakan bahwa komunikasi yang efektif memungkinkan pemimpin untuk memotivasi anggota organisasi dengan lebih baik.

Selain itu, komunikasi kepemimpinan juga melibatkan kemampuan untuk mendengarkan. Pemimpin yang baik tidak hanya berbicara, tetapi juga mendengarkan kebutuhan dan masukan dari bawahannya. Hal ini sangat penting dalam pendidikan Islam, karena Al-Qur'an (42:38) mengajarkan pentingnya musyawarah dan konsultasi. Pemimpin pendidikan Islam harus mampu menjadi pendengar yang baik agar bisa memahami masalah dan memberikan solusi yang tepat.

Dalam konteks yang lebih besar, komunikasi kepemimpinan juga mencakup kemampuan untuk menyelesaikan konflik. Ketika terjadi ketegangan antara anggota organisasi, pemimpin harus menggunakan keterampilan komunikasi untuk meredakan situasi dan menemukan solusi yang dapat diterima semua pihak. Schein (2010) menekankan pentingnya komunikasi dalam menyelesaikan konflik, yang juga merupakan bagian dari peran pemimpin dalam menjaga stabilitas organisasi.

Akhirnya, komunikasi kepemimpinan yang efektif menciptakan iklim yang positif dalam organisasi. Pemimpin yang mampu berkomunikasi dengan baik akan membangun hubungan yang kuat antara dirinya dan anggota organisasi. Hal ini akan memperkuat kerjasama dan memperbaiki kinerja organisasi pendidikan. Al-Qur'an (41:34) mengajarkan bahwa apabila ada konflik, pemimpin harus berusaha menyelesaikannya dengan cara yang damai.

D. Gaya Komunikasi Kepemimpinan

Gaya komunikasi kepemimpinan mengacu pada cara seorang pemimpin menyampaikan pesan dan berinteraksi dengan



pengikutnya. Dalam pendidikan Islam, gaya komunikasi pemimpin harus mencerminkan nilai-nilai keadilan, kedamaian, dan kebijaksanaan. Salah satu gaya komunikasi yang paling dianjurkan adalah gaya komunikatif, di mana pemimpin mendengarkan dan berbicara dengan cara yang memperlihatkan rasa hormat terhadap orang lain. Al-Qur'an (49:11) mengajarkan pentingnya berbicara dengan cara yang baik, terutama ketika berinteraksi dengan orang lain.

Menurut Schein (2010), gaya komunikasi yang efektif adalah yang mengutamakan keterbukaan, empati, dan kejelasan. Dalam pendidikan Islam, pemimpin yang menggunakan gaya komunikasi yang terbuka dan penuh empati akan dapat membangun hubungan yang lebih baik dengan siswa dan stafnya. Bass (2010) juga menyatakan bahwa pemimpin yang komunikatif cenderung lebih berhasil dalam memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

Selain itu, gaya otoriter dalam komunikasi kepemimpinan juga masih digunakan dalam beberapa situasi, terutama ketika pemimpin perlu membuat keputusan yang cepat atau menghadapi situasi darurat. Namun, dalam pendidikan Islam, gaya otoriter harus digunakan dengan bijaksana, agar tidak menciptakan ketegangan atau konflik dalam organisasi. Al-Qur'an (4:59) mengajarkan pentingnya kepemimpinan yang adil dan tidak sewenang-wenang dalam mengambil keputusan.

Gaya partisipatif adalah gaya komunikasi yang sangat dianjurkan dalam pendidikan Islam, di mana pemimpin melibatkan semua anggota dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini sesuai dengan prinsip musyawarah yang diajarkan dalam Islam. Al-Qur'an (42:38) mengajarkan bahwa keputusan yang diambil melalui musyawarah cenderung menghasilkan solusi yang lebih baik. Pemimpin pendidikan Islam yang menggunakan gaya ini akan menciptakan lingkungan yang lebih inklusif dan demokratis.

Sementara itu, gaya transformasional dalam komunikasi kepemimpinan adalah gaya yang berfokus pada perubahan dan pemberdayaan anggota organisasi. Pemimpin yang menggunakan



gaya ini berusaha untuk menginspirasi pengikutnya untuk mencapai potensi terbaik mereka. Robbins dan Judge (2018) menyatakan bahwa gaya komunikasi transformasional dapat meningkatkan kinerja dan motivasi anggota organisasi.

Terakhir, gaya komunikatif non-verbal juga memainkan peran penting dalam kepemimpinan. Dalam pendidikan Islam, komunikasi non-verbal seperti bahasa tubuh, ekspresi wajah, dan kontak mata dapat memperkuat pesan yang disampaikan. Bass (2010) menyatakan bahwa komunikasi non-verbal yang efektif dapat meningkatkan pengaruh pemimpin dan memperkuat pesan yang disampaikan.

E. Macam-Macam Efek Komunikasi

Komunikasi merupakan jembatan utama dalam interaksi antar individu. Efek komunikasi dapat dibedakan menjadi berbagai jenis, seperti efek langsung, efek tidak langsung, dan efek jangka panjang. Efek langsung adalah pengaruh yang dirasakan secara langsung setelah proses komunikasi, seperti perubahan sikap atau pendapat dalam diri individu. Menurut *Argyle* (2013), efek langsung komunikasi dapat terlihat melalui ekspresi wajah atau bahasa tubuh, yang mempengaruhi pemahaman pesan secara lebih cepat dan jelas. Hal ini juga dipengaruhi oleh konteks sosial di mana komunikasi terjadi. Di sisi lain, *Al-Johani* (2019) menekankan pentingnya komunikasi dalam membentuk hubungan interpersonal yang saling memengaruhi dalam budaya Arab, yang sangat kental dengan nilai-nilai sosial.

Selain efek langsung, ada juga efek tidak langsung yang sering kali lebih sulit untuk diukur. Misalnya, dalam komunikasi organisasi, sering kali sebuah keputusan yang diambil dapat berdampak pada hubungan jangka panjang antar anggota tim. Dalam bukunya *Hargie* (2019), dijelaskan bahwa komunikasi organisasi dapat menciptakan atmosfer tertentu yang mengarah pada pengaruh tak terduga terhadap budaya organisasi. Hal ini bisa mempengaruhi motivasi, kerja sama, dan bahkan kinerja jangka panjang. *Al-Faris* (2016) dalam penelitiannya juga mengungkapkan bagaimana komunikasi yang efektif dalam komunitas Arab dapat menumbuhkan rasa saling



percaya, yang berdampak pada penguatan hubungan sosial di masa depan.

Efek komunikasi juga dapat dibagi dalam kategori pengaruh kognitif dan emosional. Pengaruh kognitif terjadi ketika individu menerima informasi yang merubah cara pandangnya, sedangkan efek emosional terjadi ketika pesan yang disampaikan mempengaruhi perasaan seseorang. *West & Turner* (2017) menekankan bahwa efek kognitif dalam komunikasi lebih berhubungan dengan bagaimana informasi diproses oleh otak dan bagaimana hal itu membentuk pola pikir seseorang. Di sisi lain, *Al-Mashaqba* (2021) berbicara tentang dampak emosional dari komunikasi dalam budaya Arab, di mana emosi sering menjadi faktor dominan dalam komunikasi antar pribadi.

Komunikasi dalam konteks bisnis sering kali melibatkan berbagai jenis efek, termasuk efek yang berhubungan dengan kepuasan pelanggan dan persepsi merek. Sebagai contoh, *Kotler & Keller* (2016) menjelaskan bagaimana pesan yang disampaikan oleh perusahaan dapat mempengaruhi citra merek dan loyalitas pelanggan. Komunikasi yang terbuka dan jelas membangun rasa kepercayaan, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan pelanggan. Dari sudut pandang budaya Arab, *Al-Harthy* (2018) menyatakan bahwa komunikasi bisnis di negara-negara Arab sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai tradisional, yang sering kali memerlukan pendekatan yang lebih personal dan berbasis hubungan.

Efek komunikasi juga tidak lepas dari pengaruh teknologi informasi. Perkembangan teknologi digital telah mengubah cara kita berkomunikasi, baik dalam konteks pribadi maupun profesional. *Katz & Aspden* (2015) menjelaskan bahwa teknologi komunikasi dapat mempercepat pengiriman pesan dan memungkinkan terjadinya komunikasi lintas batas geografis. Namun, menurut *Al-Ghamdi* (2020), di negara-negara Arab, meskipun teknologi digital berkembang pesat, cara berkomunikasi yang lebih tradisional tetap memiliki tempat penting, terutama dalam hubungan interpersonal yang dekat.

Secara keseluruhan, efek komunikasi memiliki dampak besar dalam membentuk hubungan sosial dan profesional. Terutama dalam



organisasi, komunikasi dapat menentukan apakah kolaborasi dan kerja sama antar anggota tim akan berhasil atau tidak. *Miller* (2021) menyatakan bahwa komunikasi yang buruk dapat menyebabkan konflik dan misinterpretasi yang merugikan, sementara komunikasi yang efektif dapat membangun pemahaman dan harmonisasi. Dalam perspektif budaya Arab, *Al-Mutairi* (2017) menekankan pentingnya komunikasi yang penuh perhatian dan kehati-hatian, terutama dalam menjaga rasa hormat antar individu dalam interaksi sosial.

F. Komunikasi dan Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan dalam konteks organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas komunikasi yang terjadi antar anggota tim. *Robinson & Judge* (2019) menjelaskan bahwa proses pengambilan keputusan yang baik memerlukan komunikasi yang terbuka dan jujur, yang memungkinkan semua pihak untuk memberikan masukan dan perspektif. Di sisi lain, dalam konteks budaya Arab, *Al-Habib* (2015) menunjukkan bahwa pengambilan keputusan sering kali melibatkan pertimbangan yang lebih panjang, di mana konsensus dan persetujuan dari banyak pihak dianggap penting sebelum sebuah keputusan dapat diambil.

Komunikasi juga memengaruhi kecepatan dan efektivitas pengambilan keputusan. Dalam situasi yang penuh tekanan, keputusan yang cepat mungkin diperlukan, namun hal ini tetap bergantung pada seberapa efektif komunikasi berlangsung. *Snyder* (2016) mengungkapkan bahwa keputusan yang terburu-buru sering kali dapat mengarah pada kesalahan, terutama jika komunikasi yang mendasarinya tidak cukup jelas. Sebaliknya, dalam tradisi Arab, *Al-Bassam* (2019) menekankan bahwa pengambilan keputusan sering dilakukan secara kolektif, mengutamakan musyawarah dan pertimbangan matang, yang dapat memperlambat proses namun menghasilkan keputusan yang lebih bijaksana.

Proses pengambilan keputusan juga melibatkan pertukaran informasi yang efektif antara semua pihak yang terlibat. *Mintzberg* (2018) mengidentifikasi berbagai model pengambilan keputusan, termasuk model rasional dan model inkremental, yang keduanya



sangat bergantung pada komunikasi. Di banyak organisasi, terutama yang berada di dunia Arab, keputusan sering kali dipengaruhi oleh hubungan interpersonal yang terjalin melalui komunikasi yang baik, menurut *Al-Khater* (2017).

Dalam konteks keputusan strategis, komunikasi tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk berbagi informasi tetapi juga sebagai sarana untuk mempengaruhi keputusan tersebut. *Zellner* (2020) menunjukkan bagaimana pengambil keputusan dalam organisasi besar harus mampu mengartikulasikan visi dan alasan di balik pilihan mereka, yang kemudian mempengaruhi cara tim mereka beroperasi. Sedangkan dalam dunia bisnis Arab, *Al-Qattan* (2022) berpendapat bahwa keputusan strategis sering kali didasarkan pada faktor eksternal yang memengaruhi komunikasi antar individu dalam hierarki organisasi.

Selain itu, komunikasi yang baik sangat penting dalam pengambilan keputusan tim. *Tannenbaum* (2017) mengungkapkan bahwa pengambilan keputusan dalam tim yang efektif melibatkan komunikasi dua arah yang terbuka, di mana setiap anggota merasa dihargai dan memiliki suara. Di Arab, *Al-Mansouri* (2021) mencatat bahwa meskipun ada kecenderungan untuk menghormati otoritas, keputusan yang melibatkan banyak pihak sering kali melibatkan diskusi panjang dan persetujuan bersama yang mencerminkan nilai kolektif dalam masyarakat.

Dengan demikian, komunikasi menjadi elemen kunci dalam pengambilan keputusan yang berhasil. Tanpa adanya komunikasi yang efektif, pengambilan keputusan dapat menjadi kurang tepat dan merugikan organisasi. *Daft* (2019) menekankan bahwa keputusan yang buruk sering kali berakar pada masalah komunikasi, baik itu komunikasi yang tidak jelas maupun komunikasi yang terputus. Dari perspektif Arab, *Al-Rashid* (2020) juga mencatat bahwa komunikasi yang buruk dalam hierarki organisasi dapat menimbulkan ketidakpastian, yang berpengaruh langsung pada kualitas keputusan yang diambil.



G. Pentingnya Komunikasi Dalam Kepemimpinan Organisasi

Komunikasi menjadi salah satu keterampilan paling penting yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Pemimpin yang mampu berkomunikasi dengan baik dapat memotivasi dan menginspirasi timnya untuk mencapai tujuan bersama. *Northouse* (2019) dalam bukunya tentang kepemimpinan menekankan pentingnya komunikasi yang efektif dalam membangun hubungan yang saling percaya antara pemimpin dan pengikutnya. Di dunia Arab, *Al-Nasser* (2021) mencatat bahwa pemimpin yang baik harus mampu menyeimbangkan komunikasi formal dan informal untuk menciptakan hubungan yang harmonis dalam organisasi.

Komunikasi yang efektif juga membantu seorang pemimpin untuk mengelola perubahan dalam organisasi. *Kotter* (2015) menjelaskan bahwa pemimpin harus mampu mengkomunikasikan visi perubahan dengan cara yang meyakinkan dan mudah dipahami oleh semua anggota organisasi. Hal ini sangat penting dalam memastikan bahwa anggota tim dapat mengikuti dan mendukung perubahan yang dilakukan. Dalam konteks budaya Arab, *Al-Zahrani* (2018) mengungkapkan bahwa pemimpin yang mampu menjelaskan perubahan dengan menggunakan pendekatan yang sensitif terhadap nilai-nilai budaya akan lebih berhasil dalam mengimplementasikan perubahan tersebut.

Pemimpin yang sukses juga harus dapat mendengarkan tim mereka. *Bennis* (2016) menyatakan bahwa mendengarkan dengan aktif adalah salah satu aspek kunci dari komunikasi kepemimpinan. Kemampuan untuk mendengarkan membantu pemimpin untuk memahami kekhawatiran dan kebutuhan anggota tim, yang memungkinkan mereka untuk membuat keputusan yang lebih baik dan lebih tepat. Dalam masyarakat Arab, *Al-Mubarak* (2020) menekankan bahwa mendengarkan bukan hanya soal mendengar kata-kata, tetapi juga memahami makna dan konteks yang terkandung dalam komunikasi tersebut.

Komunikasi yang terbuka juga penting dalam menjaga transparansi dalam kepemimpinan. *Lussier & Achua* (2018)



menekankan bahwa pemimpin yang komunikatif akan menciptakan rasa keterbukaan dan kepercayaan dalam organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja dan moral tim. Di Arab, *Al-Saleh* (2019) berpendapat bahwa transparansi dalam komunikasi adalah salah satu fondasi yang membuat pemimpin dihormati dan diikuti oleh anggotanya.

Pemimpin juga harus dapat mengartikulasikan tujuan dan visi organisasi dengan jelas. *Hackman & Johnson* (2020) menjelaskan bahwa komunikasi yang jelas dan tegas mengenai tujuan organisasi akan membimbing tim menuju pencapaian bersama. Dalam konteks dunia Arab, *Al-Fahad* (2017) menekankan bahwa pemimpin harus mengkomunikasikan visi dengan cara yang mencerminkan nilai-nilai tradisional dan etika masyarakat setempat agar visi tersebut dapat diterima dengan baik.

Secara keseluruhan, komunikasi dalam kepemimpinan tidak hanya berfungsi untuk mengarahkan dan memotivasi tim, tetapi juga untuk menciptakan budaya organisasi yang sehat dan produktif. *Bass* (2017) berpendapat bahwa pemimpin yang komunikatif dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung inovasi. Dalam masyarakat Arab, *Al-Harbi* (2021) menyoroti pentingnya komunikasi yang mendalam dan berbasis kepercayaan dalam membangun kepemimpinan yang efektif.

Berdasarkan pendapat di atas, paling tidak ada lima 5 poin pentingnya komunikasi dalam kepemimpinan organisasi, yaitu: *Pertama*, Membangun Kepercayaan dan Kredibilitas Pemimpin. Komunikasi yang efektif adalah dasar dari hubungan yang sehat antara pemimpin dan pengikutnya. Sebuah pemimpin yang dapat menyampaikan pesan dengan jelas dan terbuka akan lebih mudah mendapatkan kepercayaan dari timnya. *Northouse* (2019) menyatakan bahwa kredibilitas seorang pemimpin sangat bergantung pada kemampuannya untuk berkomunikasi dengan jujur dan konsisten. Kepercayaan ini sangat penting dalam menciptakan hubungan yang produktif antara pemimpin dan anggota organisasi. Di dunia Arab, *Al-Nasser* (2021) mencatat bahwa dalam banyak budaya Arab, kredibilitas pemimpin sering kali diukur dari seberapa baik dia



berkomunikasi dengan anggota tim, terutama dalam hal transparansi dan konsistensi.

Kedua, Memberikan Arah dan Visi yang Jelas. Pemimpin yang efektif harus mampu mengartikulasikan visi dan tujuan organisasi dengan jelas. Komunikasi yang baik akan membantu pemimpin dalam menyampaikan arah yang jelas kepada tim mereka, sehingga anggota tim dapat bekerja dengan fokus dan pemahaman yang sama. *Kotter (2015)* berpendapat bahwa komunikasi visi yang jelas adalah kunci untuk memotivasi tim dalam mengerahkan usaha terbaik mereka. Dalam konteks budaya Arab, *Al-Zahrani (2018)* menjelaskan bahwa pemimpin di negara-negara Arab sering kali menggunakan komunikasi yang berbasis pada hubungan pribadi untuk menjelaskan tujuan organisasi dan memastikan bahwa anggota tim merasa dilibatkan dalam pencapaian tujuan tersebut.

Ketiga, Meningkatkan Motivasi dan Komitmen Tim. Pemimpin yang menguasai komunikasi efektif dapat memotivasi tim mereka untuk bekerja dengan lebih semangat dan berdedikasi. *Bennis (2016)* menjelaskan bahwa pemimpin yang mampu berkomunikasi dengan baik akan dapat menginspirasi tim untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini sangat berpengaruh terhadap komitmen tim terhadap organisasi. Dalam tradisi Arab, *Al-Mubarak (2020)* mengemukakan bahwa komunikasi pemimpin dengan anggota tim tidak hanya bersifat instruksional, tetapi juga membangun rasa persaudaraan dan tanggung jawab bersama yang lebih dalam, yang memperkuat motivasi dan komitmen mereka.

Keempat, Menciptakan Transparansi dan Keterbukaan. Keterbukaan dalam komunikasi adalah kunci untuk menciptakan lingkungan organisasi yang sehat. Pemimpin yang dapat berbicara secara terbuka mengenai masalah, perubahan, atau tantangan yang dihadapi organisasi akan menciptakan rasa keterlibatan dan rasa memiliki di antara anggota tim. *Daft (2019)* menyatakan bahwa transparansi dalam komunikasi dapat memperkuat hubungan antara pemimpin dan pengikut, serta meningkatkan partisipasi dan kepuasan kerja. Di dunia Arab, *Al-Rashid (2020)* menekankan bahwa pemimpin yang komunikatif dan transparan sering kali dihormati lebih dalam



oleh bawahannya, karena hal ini menunjukkan integritas dan kemampuan untuk memimpin dengan kejujuran.

Sedangkan *kelima*, Mengelola Konflik dan Menjaga Hubungan yang Harmonis. Komunikasi yang efektif juga sangat penting dalam mengelola konflik yang mungkin timbul dalam organisasi. Pemimpin yang baik harus mampu mendengarkan berbagai pandangan, memahami masalah yang ada, dan menemukan solusi yang dapat diterima oleh semua pihak. *Hackman & Johnson* (2020) menjelaskan bahwa pemimpin yang sukses tidak hanya menghindari konflik, tetapi juga mengelola dan menyelesaikan konflik dengan cara yang konstruktif. Di masyarakat Arab, *Al-Khater* (2017) menyoroti bahwa pemimpin sering kali menggunakan komunikasi untuk mendamaikan pihak-pihak yang berkonflik, dengan mempertimbangkan nilai-nilai kehormatan dan harmoni dalam budaya mereka.

Daftar Bacaan

Al-Qur'an Al-Karim

Al-Faris, M. (2016). *Effective Communication in Arab Culture*. Riyadh: King Saud University Press.

Al-Ghamdi, H. (2020). *Digital Communication and Cultural Change in the Arab World*. Jeddah: Dar Al-Ma'arif.

Al-Habib, M. (2015). *Decision-Making and Leadership in Arab Organizations*. Amman: Jordan University Press.

Al-Harthy, S. (2018). *Business Communication in the Arab World*. Cairo: Al-Ahram.

Al-Khater, A. (2017). *Communication and Leadership in the Arab Business Context*. Doha: Qatar University Press.

Al-Mashaqba, F. (2021). *Emotional and Cognitive Effects of Communication*. Beirut: Arab World Publishing.

Al-Mubarak, F. (2020). *Effective Leadership Communication in Arab Culture*. Dubai: Al-Manhal.

Al-Mutairi, M. (2017). *Leadership and Communication in Arab Cultures*. Dubai: Al-Manhal.

Al-Nasser, A. (2021). *Leadership and Organizational Communication*. Riyadh: Saudi Press.

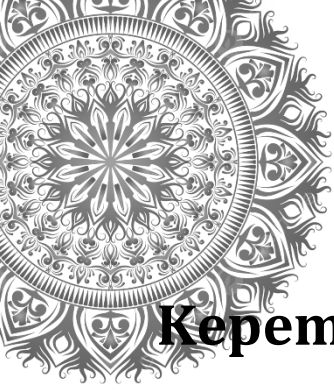


- Al-Qattan, R. (2022). *Strategic Decisions and Communication in the Arab World*. Dubai: Knowledge Publishing.
- Al-Rashid, K. (2020). *Organizational Communication in Arab Countries*. Riyadh: Al-Mansour.
- Al-Saleh, I. (2019). *Transparency in Arab Business Communication*. Kuwait: Al-Mutawara.
- Al-Zahrani, A. (2018). *Managing Change and Communication in Arab Organizations*. Mecca: Al-Walid Press.
- Argyle, M. (2013). *Social Interaction: The Psychology of Communication*. London: Routledge.
- Bass, B. M. (2010). *Transformational Leadership*. New York: HarperCollins.
- Bass, B. M. (2017). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: Free Press.
- Bennis, W. (2016). *On Becoming a Leader*. New York: Basic Books.
- Byers, L. (2014). *Strategic Communication in Leadership*. Oxford: Wiley-Blackwell.
- Daft, R. L. (2019). *The Leadership Experience*. Boston: Cengage Learning.
- El-Khawas, E. (2011). *Education and Communication for Development in the Arab World*. Cairo: Middle Eastern Press.
- Griffin, R. W. (2015). *Management*. Boston: Cengage Learning.
- Habermas, J. (2013). *The Theory of Communicative Action*. Cambridge: Polity Press.
- Hackman, M. Z., & Johnson, C. E. (2020). *Leadership: A Communication Perspective*. Long Grove: Waveland Press.
- Hargie, O. (2019). *The Handbook of Communication Skills*. London: Routledge.
- Hargie, O. D. W. (2010). *Skilled Interpersonal Communication*. New York: Routledge.
- Hassan, A. (2017). *Leadership and Communication in Islamic Context*. Islamic Leadership Journal.
- Ibrahim, M. (2012). *Communication in Islam: Theory and Practice*. Cairo: Al-Qalam Press.



- Kacel, B. (2016). *Organizational Communication: A Critical Approach*. Oxford: Oxford University Press.
- Kahn, W. A. (2013). *The Sense of Belonging in Organizations*. Journal of Organizational Behavior.
- Kanter, R. M. (2014). *Confidence: How Winning Streaks and Losing Streaks Begin and End*. New York: Crown Business.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Marketing Management*. 15th ed. Pearson.
- Kotter, J. P. (2015). *Leading Change*. Harvard Business Review Press.
- Mintzberg, H. (2018). *Crafting Strategy*. Harvard Business Review Press.
- Northouse, P. G. (2019). *Leadership: Theory and Practice*. Sage publications.
- Robbins, S. P. (2010). *Management*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Spector, B. (2015). *Managing Organizational Behavior*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Sulaiman, S. (2019). *Islamic Leadership and Communication*. Madinah: Islamic University Press.
- Warren, D. (2014). *The Leader's Guide to Communication*. New York: Routledge.
- Yukl, G. (2010). *Leadership in Organizations*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.





Bab XI

Kepemimpinan dan Manajemen Konflik

A. Pengertian Manajemen Konflik

Manajemen konflik adalah suatu proses yang digunakan untuk menangani, mengelola, dan menyelesaikan konflik yang muncul dalam organisasi atau kelompok. Konflik dalam organisasi pendidikan dapat timbul antara siswa, guru, maupun antara pemimpin dan staf. Dalam konteks pendidikan Islam, manajemen konflik juga melibatkan pemahaman tentang nilai-nilai agama yang mengajarkan penyelesaian masalah dengan cara damai, adil, dan bijaksana. Al-Qur'an (49:9) memberikan petunjuk tentang pentingnya musyawarah untuk menyelesaikan perselisihan, yang mencerminkan prinsip-prinsip manajemen konflik dalam konteks pendidikan Islam.

Menurut Rahman (2015), manajemen konflik di lembaga pendidikan bukan hanya soal menyelesaikan pertentangan, tetapi juga tentang bagaimana meminimalkan dampak buruk yang ditimbulkan oleh konflik tersebut. Hal ini menjadi sangat penting karena jika dibiarkan, konflik dapat mengganggu suasana belajar yang kondusif. Oleh karena itu, manajemen konflik dalam organisasi pendidikan membutuhkan keterampilan komunikasi yang baik serta pendekatan yang bijaksana dan adil. Schein (2010) menekankan pentingnya kesadaran dan keterampilan manajerial dalam menangani konflik untuk mencegah dampak negatif yang dapat merusak organisasi.

Dalam manajemen konflik, pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mengenali sumber konflik sejak dini dan mengambil langkah-langkah yang tepat untuk meredakan ketegangan. Al-Qur'an (2:190) mengajarkan umat Islam untuk berperang hanya dalam kondisi tertentu dan untuk menjaga perdamaian. Dalam



pendidikan Islam, prinsip ini mengajarkan bahwa penyelesaian konflik harus dilakukan dengan cara yang baik dan terukur, tanpa menggunakan kekerasan atau tindakan yang merugikan pihak lain. Bass (2010) menyatakan bahwa pemimpin yang efektif dalam manajemen konflik adalah mereka yang mampu menyeimbangkan kepentingan semua pihak yang terlibat dan menemukan solusi yang menguntungkan semua pihak.

Manajemen konflik juga melibatkan pengelolaan perbedaan persepsi, nilai, dan tujuan antara anggota organisasi. Dalam pendidikan Islam, pemimpin harus dapat memastikan bahwa perbedaan-perbedaan ini tidak menghalangi tujuan bersama. Dalam hal ini, komunikasi yang efektif dan kebijakan yang inklusif akan sangat membantu. Sebagaimana dijelaskan oleh Walberg (2010), manajemen konflik yang baik dapat menciptakan peluang bagi organisasi untuk berkembang, terutama dalam menghadapi tantangan yang timbul dari perbedaan budaya atau pandangan.

Manajemen konflik yang baik juga berfungsi untuk memperkuat hubungan antaranggota organisasi. Pemimpin yang mampu menyelesaikan konflik dengan adil dan bijaksana akan mendapatkan penghormatan dan kepercayaan dari stafnya. Habermas (2013) berpendapat bahwa melalui proses dialog yang terbuka, organisasi dapat memperbaiki kualitas hubungan internalnya. Hal ini sejalan dengan ajaran Islam yang menekankan pentingnya perdamaian dan keadilan dalam menyelesaikan masalah.

Penyelesaian konflik yang efektif dapat membawa perubahan positif dalam organisasi pendidikan. Dengan mengelola konflik dengan cara yang konstruktif, pemimpin dapat menciptakan iklim yang lebih harmonis dan kolaboratif dalam lingkungan pendidikan. Oleh karena itu, manajemen konflik bukan hanya soal mengatasi masalah, tetapi juga menciptakan peluang untuk perkembangan yang lebih baik dalam jangka panjang.

B. Gaya Manajemen Konflik

Gaya manajemen konflik menggambarkan pendekatan yang diambil oleh individu atau pemimpin dalam menghadapi dan



mengelola konflik. Dalam konteks pendidikan Islam, gaya manajemen konflik yang digunakan harus memperhatikan prinsip-prinsip Islam, seperti kedamaian, musyawarah, dan keadilan. Menurut Al-Qur'an (49:9), musyawarah adalah metode penyelesaian yang dianjurkan dalam Islam untuk meredakan ketegangan dan mencari solusi terbaik bagi semua pihak.

Beberapa gaya manajemen konflik yang umum digunakan antara lain: kompetitif, kolaboratif, akomodatif, menghindar, dan kompromi. Dalam pendidikan Islam, gaya yang paling disarankan adalah gaya kolaboratif, yang mengutamakan kerjasama untuk menemukan solusi yang menguntungkan semua pihak yang terlibat. Al-Qur'an (3:159) mengajarkan pentingnya kerjasama dan musyawarah dalam menyelesaikan masalah, sehingga pemimpin pendidikan Islam diharapkan mampu menerapkan gaya ini dalam menghadapi konflik.

Gaya kompetitif biasanya digunakan ketika pihak yang terlibat dalam konflik merasa bahwa mereka harus menang. Meskipun gaya ini mungkin efektif dalam situasi darurat, dalam konteks pendidikan Islam, gaya kompetitif harus diterapkan dengan hati-hati. Pemimpin yang terlalu kompetitif bisa mengorbankan prinsip-prinsip keadilan dan kedamaian yang menjadi dasar dalam penyelesaian konflik dalam Islam. Bass (2010) menyatakan bahwa gaya kompetitif hanya efektif jika digunakan dalam situasi yang sangat mendesak dan ketika kepentingan organisasi lebih penting daripada hubungan antar individu.

Sebaliknya, gaya akomodatif melibatkan pemimpin atau individu yang mengalah untuk meredakan ketegangan. Dalam pendidikan Islam, gaya ini dapat diterima dalam konteks tertentu, seperti ketika pemimpin memilih untuk mengalah demi menjaga hubungan yang harmonis. Al-Qur'an (41:34) mengajarkan bahwa orang yang sabar dan mengalah dalam menghadapi konflik akan mendapatkan pahala yang besar dari Allah. Namun, gaya ini juga harus digunakan dengan bijak agar tidak menyebabkan ketidakadilan atau merugikan pihak lain.



Gaya menghindar digunakan ketika individu atau pemimpin memilih untuk menghindari konflik agar tidak memperburuk keadaan. Gaya ini dapat diterima jika konflik dianggap tidak terlalu penting atau tidak membutuhkan penyelesaian segera. Namun, dalam pendidikan Islam, menghindari konflik secara terus-menerus bukanlah solusi jangka panjang yang baik, karena dapat mengabaikan penyelesaian masalah yang mendalam. Habermas (2013) menyarankan agar konflik yang tidak segera ditangani akan berkembang menjadi masalah yang lebih besar di kemudian hari.

Gaya kompromi melibatkan pencapaian kesepakatan yang menguntungkan kedua belah pihak, tetapi tidak sepenuhnya memuaskan salah satu pihak. Dalam pendidikan Islam, kompromi harus didasarkan pada prinsip keadilan dan keseimbangan. Rasyid (2019) menjelaskan bahwa dalam menghadapi konflik, kompromi bisa menjadi solusi jika kedua pihak memiliki itikad baik untuk mencapai tujuan yang sama tanpa merugikan satu pihak.

C. Proses Manajemen Konflik

Proses manajemen konflik terdiri dari serangkaian langkah yang diambil untuk memahami, menangani, dan menyelesaikan konflik secara efektif. Dalam pendidikan Islam, proses ini harus dilakukan dengan penuh kehati-hatian dan dengan mengikuti ajaran-ajaran Islam mengenai penyelesaian masalah. Al-Qur'an (49:9) menyarankan agar pihak yang terlibat dalam konflik menggunakan musyawarah untuk mencapai solusi yang adil dan dapat diterima oleh semua pihak.

Proses pertama dalam manajemen konflik adalah identifikasi masalah. Pemimpin pendidikan Islam harus dapat mengenali penyebab utama dari konflik yang terjadi. Penyebab konflik bisa berkaitan dengan perbedaan pandangan, kesalahpahaman, atau ketidakpuasan terhadap keputusan yang diambil. Kahn (2013) menyatakan bahwa mengidentifikasi masalah adalah langkah penting untuk menghindari eskalasi konflik lebih lanjut. Pemimpin yang bijak harus dapat mengamati dinamika yang terjadi dalam organisasi dan segera mengambil tindakan yang diperlukan.



Langkah berikutnya adalah analisis konflik. Dalam analisis ini, pemimpin harus mempertimbangkan berbagai faktor yang berkontribusi pada timbulnya konflik, seperti perbedaan kepentingan, nilai, atau tujuan antara pihak yang terlibat. Analisis yang mendalam akan membantu pemimpin untuk memahami akar masalah dan menemukan solusi yang tepat. Schein (2010) menyatakan bahwa analisis konflik yang baik akan memberikan pandangan yang jelas tentang solusi yang dapat diterapkan dalam organisasi.

Setelah analisis, langkah berikutnya adalah perencanaan penyelesaian konflik. Dalam perencanaan ini, pemimpin harus merancang pendekatan yang dapat mengatasi masalah secara konstruktif, dengan memperhatikan prinsip-prinsip keadilan dan keseimbangan. Dalam pendidikan Islam, penyelesaian konflik harus mempertimbangkan norma-norma Islam yang menekankan pada kedamaian dan rasa saling menghargai. Walberg (2010) berpendapat bahwa pemimpin yang efektif harus dapat merancang strategi penyelesaian konflik yang tidak hanya menyelesaikan masalah tetapi juga memperkuat hubungan antaranggota.

Langkah selanjutnya adalah implementasi solusi. Pemimpin pendidikan Islam harus melibatkan semua pihak yang terlibat dalam konflik untuk mencari solusi yang saling menguntungkan. Implementasi solusi ini dapat melibatkan mediasi atau fasilitasi antara pihak-pihak yang berselisih. Al-Qur'an (41:34) mengajarkan pentingnya dialog dan kerjasama dalam menyelesaikan perselisihan, sehingga pemimpin dapat memfasilitasi diskusi yang konstruktif antara pihak-pihak yang terlibat.

Langkah terakhir adalah evaluasi dari hasil penyelesaian konflik. Evaluasi ini bertujuan untuk menilai apakah solusi yang diterapkan efektif dalam mengatasi masalah dan apakah hubungan antara pihak-pihak yang terlibat telah membaik. Bass (2010) menekankan pentingnya evaluasi dalam memastikan bahwa konflik yang diselesaikan tidak akan terulang lagi di masa depan. Dalam pendidikan Islam, evaluasi juga berfungsi untuk memperbaiki cara-cara penyelesaian konflik yang lebih baik di masa depan.



D. Penyelesaian Konflik

Penyelesaian konflik adalah tujuan utama dari manajemen konflik. Proses ini bertujuan untuk mengurangi atau menghilangkan ketegangan yang timbul dari perbedaan pendapat atau kepentingan antara individu atau kelompok dalam organisasi. Dalam konteks pendidikan Islam, penyelesaian konflik tidak hanya bertujuan untuk meredakan ketegangan, tetapi juga untuk menjaga keutuhan dan keharmonisan dalam organisasi. Al-Qur'an (49:10) mengajarkan pentingnya penyelesaian konflik dengan cara yang damai dan saling memaafkan.

Penyelesaian konflik dalam pendidikan Islam harus mengutamakan prinsip musyawarah atau diskusi bersama, seperti yang diajarkan dalam banyak hadis Rasulullah SAW. Pemimpin harus memfasilitasi diskusi terbuka di antara pihak-pihak yang terlibat, sehingga mereka dapat menemukan solusi yang saling menguntungkan. Dalam hal ini, komunikasi yang efektif sangat penting untuk mencapai pemahaman bersama dan menyelesaikan perbedaan dengan cara yang konstruktif. Kahn (2013) menyarankan bahwa penyelesaian konflik yang baik adalah yang memperhatikan kepentingan bersama dan tidak memihak pada salah satu pihak.

Penyelesaian konflik juga melibatkan mediasi atau pihak ketiga yang membantu pihak-pihak yang berselisih untuk mencapai kesepakatan. Dalam pendidikan Islam, mediasi dapat dilakukan oleh pemimpin yang bijaksana atau oleh individu yang dihormati dalam komunitas. Proses mediasi ini harus dilakukan dengan adil dan transparan, untuk memastikan bahwa semua pihak merasa didengar dan dihargai. Rasyid (2019) menyatakan bahwa mediasi yang baik akan membawa hasil yang lebih positif dibandingkan dengan pendekatan yang lebih keras atau otoriter.

Penyelesaian melalui perdamaian adalah pendekatan lain yang sangat dianjurkan dalam pendidikan Islam. Al-Qur'an (41:34) mengajarkan bahwa ketika ada konflik, perdamaian harus dicari melalui saling memaafkan dan menghargai satu sama lain. Dalam pendidikan Islam, penyelesaian konflik melalui perdamaian bukan hanya bertujuan untuk mengurangi ketegangan, tetapi juga untuk



memperbaiki hubungan antarindividu dan menguatkan solidaritas dalam organisasi.

Selain itu, kompromi juga merupakan salah satu bentuk penyelesaian konflik yang dapat diterima dalam banyak situasi. Dalam pendidikan Islam, kompromi harus dilakukan dengan prinsip keadilan dan tanpa merugikan salah satu pihak. Schein (2010) menjelaskan bahwa kompromi dapat menjadi solusi yang efektif apabila kedua belah pihak bersedia mengorbankan sebagian dari tuntutan mereka untuk mencapai kesepakatan yang lebih besar.

Terakhir, pemaafan adalah elemen penting dalam penyelesaian konflik dalam Islam. Pemimpin pendidikan Islam perlu mengajarkan kepada anggotanya untuk saling memaafkan dan mengurangi permusuhan, sebagaimana yang diajarkan oleh Rasulullah SAW. Habermas (2013) menyatakan bahwa pemaafan dapat mengubah dinamika hubungan dalam organisasi dan membawa perdamaian yang lebih langgeng.

E. Implikasi Penyelesaian Konflik

Penyelesaian konflik yang efektif dalam pendidikan Islam memiliki implikasi yang sangat besar bagi kesejahteraan organisasi. Salah satu implikasi utama adalah meningkatnya kerjasama antar anggota organisasi. Ketika konflik berhasil diselesaikan dengan baik, anggota organisasi akan merasa lebih dihargai dan cenderung lebih terbuka dalam berkolaborasi untuk mencapai tujuan bersama. Al-Qur'an (3:159) mengajarkan bahwa kerja sama yang baik antara individu akan membawa keberhasilan yang lebih besar.

Peningkatan kepuasan dan motivasi anggota organisasi juga merupakan implikasi positif dari penyelesaian konflik. Ketika anggota merasa bahwa konflik dapat diselesaikan secara adil dan bijaksana, mereka akan merasa lebih puas dan termotivasi untuk bekerja lebih keras. Bass (2010) menjelaskan bahwa organisasi yang mampu mengelola konflik dengan baik akan mengalami peningkatan kinerja karena anggota merasa lebih dihargai dan dihormati.

Penyelesaian konflik yang efektif juga dapat meningkatkan kredibilitas pemimpin. Pemimpin yang mampu mengelola dan



menyelesaikan konflik dengan baik akan memperoleh kepercayaan yang lebih tinggi dari bawahannya. Al-Qur'an (49:10) menyarankan agar pemimpin menghindari sikap permusuhan dan lebih memilih untuk memperlerat hubungan antarindividu dengan cara yang damai dan penuh kasih sayang.

Dalam jangka panjang, penyelesaian konflik yang efektif dapat menciptakan lingkungan yang lebih sehat dalam organisasi pendidikan. Hal ini akan berdampak positif terhadap suasana belajar mengajar, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pendidikan. Walberg (2010) menyatakan bahwa lingkungan yang sehat adalah kunci bagi keberhasilan pendidikan, karena dapat mendukung perkembangan karakter siswa.

Salah satu implikasi jangka panjang lainnya adalah peningkatan kemampuan organisasi untuk mengatasi tantangan di masa depan. Ketika konflik diselesaikan dengan cara yang konstruktif, organisasi akan lebih siap untuk menghadapi tantangan yang lebih besar. Schein (2010) menekankan bahwa organisasi yang dapat mengelola konflik dengan baik akan lebih resilien dalam menghadapi perubahan dan ketidakpastian.

Akhirnya, penyelesaian konflik yang efektif akan menciptakan keterbukaan yang lebih besar di dalam organisasi. Ketika anggota organisasi merasa bahwa mereka dapat mengatasi konflik secara terbuka, mereka akan lebih cenderung untuk berbagi ide dan kekhawatiran mereka di masa depan. Keterbukaan ini akan memperkaya dinamika organisasi dan mendukung inovasi.

F. Manajemen Konflik di Lembaga Pendidikan

Manajemen konflik di lembaga pendidikan memiliki tantangan tersendiri karena melibatkan berbagai kelompok dengan kepentingan yang berbeda, termasuk siswa, guru, dan staf administrasi. Konflik di lingkungan pendidikan bisa muncul dari perbedaan pendapat, masalah komunikasi, atau perbedaan budaya. Dalam konteks pendidikan Islam, manajemen konflik harus memperhatikan prinsip-prinsip keadilan, musyawarah, dan perdamaian. Al-Qur'an (49:10)



mengajarkan pentingnya menjaga perdamaian antara sesama umat dan menyelesaikan perselisihan dengan cara yang baik.

Penyelesaian konflik di lembaga pendidikan membutuhkan pemimpin yang bijaksana dan dapat berperan sebagai fasilitator dalam proses penyelesaian konflik. Pemimpin harus memahami dinamika yang ada di dalam organisasi dan mampu mengelola konflik dengan cara yang konstruktif. Kahn (2013) menyatakan bahwa seorang pemimpin pendidikan yang efektif harus memiliki keterampilan komunikasi yang baik dan mampu membangun hubungan yang harmonis di antara berbagai pihak dalam organisasi.

Penyelesaian konflik di lembaga pendidikan juga memerlukan pendekatan yang partisipatif, di mana semua pihak yang terlibat dalam konflik diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat dan perasaan mereka. Sebagaimana diajarkan dalam Al-Qur'an (42:38), musyawarah dan konsultasi merupakan jalan terbaik dalam menyelesaikan masalah. Oleh karena itu, pemimpin pendidikan Islam harus memfasilitasi diskusi yang terbuka dan inklusif agar semua pihak merasa dihargai.

Selain itu, pemimpin di lembaga pendidikan harus mampu memberikan pendidikan karakter kepada siswa dan staf tentang pentingnya penyelesaian konflik dengan cara yang baik. Hal ini termasuk mengajarkan nilai-nilai Islam yang mendasari penyelesaian konflik, seperti sabar, pemaafan, dan keadilan. Bass (2010) menyatakan bahwa pendidikan karakter yang baik akan menghasilkan individu yang lebih matang dalam menghadapi dan menyelesaikan konflik.

Dalam konteks lembaga pendidikan, pelatihan dan pengembangan keterampilan manajemen konflik untuk guru dan staf administrasi juga sangat penting. Pelatihan ini akan membantu mereka dalam mengidentifikasi potensi konflik dan menangani situasi konflik dengan cara yang profesional. Schein (2010) mengungkapkan bahwa lembaga pendidikan yang menyediakan pelatihan manajemen konflik akan memiliki tingkat kepuasan dan produktivitas yang lebih tinggi di kalangan anggota staf dan siswa.



Terakhir, evaluasi dan pemantauan proses penyelesaian konflik juga sangat penting di lembaga pendidikan. Pemimpin harus memastikan bahwa konflik yang diselesaikan tidak menimbulkan masalah baru di kemudian hari. Walberg (2010) menyarankan bahwa evaluasi pasca-konflik akan membantu dalam memperbaiki cara-cara penyelesaian konflik yang lebih efektif di masa depan, serta menjaga keharmonisan dalam lembaga pendidikan.

Daftar Bacaan

Alquran Al-Karim

Bass, B. M. (2010). *Transformational Leadership*. HarperCollins.

Habermas, J. (2013). *The Theory of Communicative Action*. Polity Press.

Kahn, W. A. (2013). *The Sense of Belonging in Organizations*. Journal of Organizational Behavior, 12(3), 1-12.

Rahman, S. (2015). *Conflict Management in Educational Organizations*. Educational Leadership Review, 27(1), 32-45.

Rasyid, M. (2019). *Islamic Approaches to Conflict Resolution*. Journal of Islamic Thought and Civilization, 12(4), 50-67.

Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass.

Walberg, H. J. (2010). *Educational Productivity*. Journal of Educational Psychology, 102(2), 246-253.





Bab XII

Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi

A. Pengertian Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi adalah studi tentang bagaimana individu, kelompok, dan struktur organisasi memengaruhi cara kerja dalam organisasi. Dalam konteks ini, perilaku organisasi mencoba menjelaskan interaksi antara individu dan lingkungan organisasi, serta dampaknya terhadap kinerja dan keberhasilan organisasi. Robbins dan Judge (2018) menjelaskan bahwa perilaku organisasi berfokus pada pemahaman individu dalam kelompok, serta pengaruhnya terhadap efektivitas organisasi (Robbins & Judge, 2018). Oleh karena itu, mempelajari perilaku organisasi adalah langkah awal untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan sehat.

Menurut Kacel (2016), perilaku organisasi tidak hanya mencakup interaksi antara individu dan organisasi, tetapi juga bagaimana individu beradaptasi dengan nilai-nilai dan norma-norma organisasi. Proses ini melibatkan analisis perilaku dalam konteks sosial, psikologis, dan budaya yang berbeda (Kacel, 2016). Dalam perspektif Islam, perilaku organisasi dapat dilihat melalui ajaran Al-Qur'an yang menekankan pentingnya kerja sama, kejujuran, dan keadilan dalam hubungan antarindividu dan organisasi (Ibrahim, 2012). Pemahaman yang mendalam mengenai perilaku ini dapat memperkuat integritas dan efektivitas organisasi dalam menjalankan misinya.

Selanjutnya, menurut Yukl (2010), perilaku organisasi berfungsi untuk mempelajari dinamika dalam interaksi sosial di dalam organisasi, dan bagaimana pemimpin dapat mempengaruhi perubahan sikap dan perilaku anggotanya. Pendekatan ini



menekankan pentingnya pemahaman psikologi dalam menciptakan keputusan yang lebih baik dalam organisasi. Di sisi lain, Habermas (2013) menambahkan bahwa komunikasi yang terbuka dan partisipatif dapat membantu mengurangi konflik dalam organisasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan efektivitas perilaku organisasi secara keseluruhan.

Perilaku yang baik dan sesuai dengan ajaran Islam akan membawa keberkahan pada organisasi. Setiap individu diharapkan untuk berperilaku sesuai dengan prinsip-prinsip moral dan etika dalam berinteraksi di lingkungan organisasi. Ini mencakup prinsip-prinsip seperti keadilan, kesetaraan, dan saling membantu antar sesama. Seiring dengan perkembangan zaman, pemahaman tentang perilaku organisasi menjadi sangat penting, karena pengaruhnya terhadap efisiensi dan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuannya.

Selain itu, menurut Griffin (2015), perilaku organisasi juga berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi stres di tempat kerja. Oleh karena itu, memahami perilaku individu dalam organisasi menjadi kunci untuk menciptakan lingkungan yang mendukung kesejahteraan dan keberhasilan bersama. Dengan demikian, perilaku organisasi yang efektif akan menciptakan hubungan yang harmonis antar individu, meningkatkan kepuasan kerja, dan menciptakan organisasi yang lebih inovatif dan produktif.

Perilaku organisasi juga mempengaruhi dinamika hubungan antar kelompok dalam organisasi. Northouse (2018) mengemukakan bahwa kelompok dalam organisasi memiliki pengaruh besar terhadap perilaku individu, terutama dalam hal kepuasan kerja dan pengambilan keputusan. Kelompok yang sehat dan terkoordinasi dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks ini, penting bagi pemimpin untuk memahami bagaimana kelompok bekerja dan bagaimana perilaku organisasi dapat diperbaiki untuk mencapai tujuan bersama.



B. Kontribusi Ilmu Lain dalam Perkembangan Perilaku Organisasi

Kontribusi ilmu psikologi dalam perkembangan perilaku organisasi sangat besar. Ilmu psikologi memberikan pemahaman tentang faktor-faktor individu, seperti motivasi, kepuasan kerja, dan stres yang mempengaruhi perilaku di tempat kerja. Robbins dan Judge (2018) menjelaskan bahwa pemahaman tentang motivasi individu dapat membantu pemimpin dalam menciptakan strategi yang lebih efektif dalam memotivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif. Pemahaman psikologi kognitif juga memberikan insight tentang bagaimana individu mengambil keputusan dan beradaptasi dengan lingkungan kerja yang berubah.

Di sisi lain, ilmu sosiologi juga berperan penting dalam perkembangan perilaku organisasi. Ilmu ini berfokus pada interaksi sosial, struktur kelompok, dan norma-norma yang berkembang di dalam organisasi. Schein (2010) mengemukakan bahwa budaya organisasi yang kuat akan membentuk perilaku anggota organisasi. Oleh karena itu, pemahaman tentang budaya sosial di tempat kerja sangat penting dalam memahami bagaimana perilaku individu dipengaruhi oleh lingkungan sosial di sekitarnya. Dalam Islam, hubungan sosial yang sehat dalam organisasi diatur oleh ajaran tentang akhlak yang mulia dan penghargaan terhadap hak sesama.

Habermas (2013) dalam teorinya mengenai komunikasi aksi menekankan bahwa komunikasi yang terbuka dan partisipatif mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi. Konsep ini memperkenalkan ide bahwa organisasi harus menciptakan saluran komunikasi yang memungkinkan anggota untuk saling berbicara dan mendengarkan. Ini akan membantu memecahkan masalah secara kolektif, memperkuat hubungan antar individu, dan mengurangi ketegangan di tempat kerja. Dengan begitu, ilmu komunikasi juga memberikan kontribusi besar terhadap perkembangan perilaku organisasi.

Selain itu, teori-teori manajemen yang dikembangkan oleh para pakar, seperti Griffin (2015) dan Spector (2015), juga memberikan



kontribusi penting dalam memahami perilaku organisasi. Mereka menekankan pentingnya kepemimpinan yang efektif, pengambilan keputusan yang adil, dan pemberdayaan karyawan untuk menciptakan organisasi yang produktif. Kontribusi ini menunjukkan bagaimana teori manajemen dapat mempengaruhi cara perilaku organisasi dipahami dan diterapkan dalam dunia nyata. Dalam konteks ini, budaya kerja yang baik akan menghasilkan perilaku yang positif dan mendukung tujuan organisasi.

Tidak kalah penting, ilmu ekonomi turut memberikan kontribusi dalam memahami perilaku organisasi, terutama dalam hal motivasi dan pengambilan keputusan. Kanter (2014) menyatakan bahwa insentif ekonomi yang tepat dapat memotivasi individu untuk berperilaku lebih produktif dan loyal terhadap organisasi. Oleh karena itu, pemimpin perlu mempertimbangkan aspek ekonomi dalam merancang kebijakan yang mendukung perilaku organisasi yang positif. Dalam konteks Islam, keadilan ekonomi dan distribusi yang merata juga sangat ditekankan agar tercipta kesejahteraan bagi seluruh anggota organisasi.

Secara keseluruhan, kontribusi berbagai ilmu dalam perkembangan perilaku organisasi menunjukkan pentingnya pendekatan multidisipliner dalam memahami dan mengelola perilaku individu dan kelompok dalam organisasi. Oleh karena itu, pemimpin yang baik harus memiliki pemahaman yang luas tentang berbagai disiplin ilmu ini untuk menciptakan organisasi yang efektif dan harmonis.

C. Tujuan dalam Memahami Perilaku Organisasi

Memahami perilaku organisasi memiliki tujuan yang sangat penting bagi pengembangan organisasi yang efektif. Salah satu tujuan utama adalah untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja individu serta kelompok dalam organisasi. Robbins dan Judge (2018) menyatakan bahwa pemahaman tentang perilaku individu dalam organisasi dapat membantu manajer dalam mengelola karyawan dengan lebih baik, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih efisien



dan produktif. Hal ini pada gilirannya akan meningkatkan daya saing organisasi di pasar.

Selain itu, tujuan memahami perilaku organisasi adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan harmonis. Yukl (2010) menjelaskan bahwa organisasi yang memahami perilaku anggotanya dapat menciptakan budaya yang mendukung kesejahteraan karyawan dan mengurangi ketegangan antar individu. Pemimpin yang memahami perilaku organisasi akan lebih mampu menciptakan suasana kerja yang positif, yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan.

Tujuan lainnya adalah untuk meningkatkan proses pengambilan keputusan dalam organisasi. Dalam memahami perilaku organisasi, pemimpin dapat belajar bagaimana individu dan kelompok mengambil keputusan, serta faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan tersebut. Kacel (2016) menyebutkan bahwa pemahaman ini memungkinkan pemimpin untuk membuat keputusan yang lebih baik dan lebih adil, yang dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Dalam konteks Islam, pengambilan keputusan yang bijaksana dan adil sangat ditekankan untuk mencapai kesejahteraan bersama.

Selanjutnya, memahami perilaku organisasi juga bertujuan untuk meningkatkan komunikasi dalam organisasi. Hargie (2010) mengemukakan bahwa komunikasi yang efektif adalah kunci untuk memahami dan mengelola perilaku anggota organisasi. Organisasi yang memiliki saluran komunikasi yang jelas dan terbuka akan memudahkan proses pertukaran informasi, penyelesaian konflik, dan pengambilan keputusan yang lebih baik.

Tujuan lain dalam memahami perilaku organisasi adalah untuk menciptakan perubahan positif dalam organisasi. Spector (2015) menjelaskan bahwa perubahan dalam organisasi sering kali dipengaruhi oleh perilaku individu dan kelompok. Oleh karena itu, pemahaman tentang perilaku ini dapat membantu pemimpin dalam merancang strategi perubahan yang efektif. Dalam Islam, perubahan yang baik dilakukan dengan cara yang adil dan bijaksana, sehingga membawa kemaslahatan bagi semua pihak.



Terakhir, tujuan dari memahami perilaku organisasi adalah untuk mengelola konflik dengan lebih baik. Konflik adalah hal yang wajar dalam setiap organisasi, namun jika tidak ditangani dengan baik, konflik dapat merusak hubungan antar individu dan kelompok. Northouse (2018) menekankan bahwa pemimpin yang memahami perilaku anggota organisasinya akan lebih mampu mengelola konflik dengan cara yang konstruktif. Dalam Islam, penyelesaian konflik dilakukan dengan cara yang bijaksana dan penuh kasih sayang, untuk menciptakan kedamaian dalam organisasi.

D. Peran Kepemimpinan dalam Perilaku Organisasi

Kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk perilaku organisasi. Seorang pemimpin yang baik dapat mempengaruhi dan mengarahkan perilaku anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Yukl (2010) menjelaskan bahwa pemimpin harus memiliki kemampuan untuk memotivasi, mengarahkan, dan memberikan inspirasi kepada anggotanya, sehingga perilaku mereka dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin yang efektif juga dapat menciptakan budaya organisasi yang positif yang mendukung perkembangan individu dan kelompok.

Menurut Robbins dan Judge (2018), pemimpin yang baik akan memperhatikan faktor-faktor individu yang mempengaruhi perilaku karyawan, seperti kebutuhan, motivasi, dan harapan. Dengan memahami hal ini, pemimpin dapat menciptakan kebijakan yang lebih tepat dan mendukung kesejahteraan karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi. Dalam konteks ini, Islam mengajarkan pemimpin untuk menjadi teladan dalam berperilaku dan menjaga hubungan yang baik dengan anggota organisasi.

Pemimpin juga berperan penting dalam menciptakan komunikasi yang efektif dalam organisasi. Habermas (2013) mengemukakan bahwa pemimpin yang baik harus dapat menjembatani komunikasi antara anggota organisasi dan mengatasi hambatan komunikasi yang ada. Hal ini sangat penting untuk memastikan bahwa pesan yang disampaikan dapat diterima dengan jelas dan dipahami oleh semua pihak. Dalam konteks ini, ajaran Islam



menekankan pentingnya komunikasi yang jujur dan terbuka dalam membangun hubungan yang sehat dalam organisasi.

Selanjutnya, pemimpin juga memiliki peran dalam mengelola perubahan dalam organisasi. Menurut Kacel (2016), pemimpin yang memahami perilaku organisasi akan lebih mudah mengimplementasikan perubahan yang diperlukan dalam organisasi. Mereka dapat memberikan arahan yang jelas dan mendukung anggotanya untuk beradaptasi dengan perubahan tersebut. Dalam Islam, perubahan dilakukan dengan prinsip keadilan dan keseimbangan, sehingga tidak ada pihak yang dirugikan.

Dalam hal mengelola konflik, pemimpin yang baik akan mampu mengidentifikasi sumber konflik dan menciptakan solusi yang adil dan konstruktif. Griffin (2015) menjelaskan bahwa pemimpin yang efektif harus mampu menangani konflik dengan cara yang tidak merusak hubungan antar individu, melainkan memperkuat kerja sama. Pemimpin yang berwawasan Islam akan menyelesaikan konflik dengan cara yang bijaksana, berdasarkan prinsip keadilan dan kasih sayang.

Terakhir, pemimpin memiliki peran dalam menciptakan kepuasan kerja dan meningkatkan motivasi karyawan. Spector (2015) menyatakan bahwa pemimpin yang peduli dengan kesejahteraan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat akan dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan. Dalam Islam, pemimpin diharapkan untuk memberikan perhatian yang adil dan penuh kasih kepada anggotanya, sehingga mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik.

Daftar Bacaan

Al-Qur'an Al-Karim

Bass, B. M. (2010). *Transformational Leadership*. New York: HarperCollins.

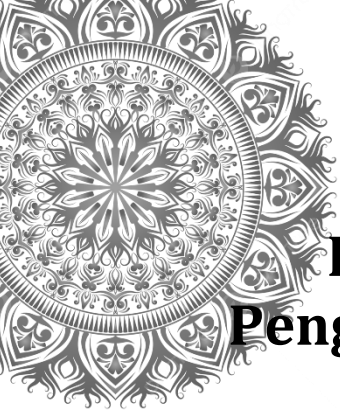
Byers, L. (2014). *Strategic Communication in Leadership*. Oxford: Wiley-Blackwell.

El-Khawas, E. (2011). *Education and Communication for Development in the Arab World*. Cairo: Middle Eastern Press.



- Griffin, R. W. (2015). *Management*. Boston: Cengage Learning.
- Habermas, J. (2013). *The Theory of Communicative Action*. Cambridge: Polity Press.
- Hargie, O. D. W. (2010). *Skilled Interpersonal Communication*. New York: Routledge.
- Hassan, A. (2017). *Leadership and Communication in Islamic Context*. Islamic Leadership Journal.
- Ibrahim, M. (2012). *Communication in Islam: Theory and Practice*. Cairo: Al-Qalam Press.
- Kacel, B. (2016). *Organizational Communication: A Critical Approach*. Oxford: Oxford University Press.
- Kahn, W. A. (2013). *The Sense of Belonging in Organizations*. Journal of Organizational Behavior.
- Kanter, R. M. (2014). *Confidence: How Winning Streaks and Losing Streaks Begin and End*. New York: Crown Business.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Robbins, S. P. (2010). *Management*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Spector, B. (2015). *Managing Organizational Behavior*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Sulaiman, S. (2019). *Islamic Leadership and Communication*. Madinah: Islamic University Press.
- Warren, D. (2014). *The Leader's Guide to Communication*. New York: Routledge.
- Yukl, G. (2010). *Leadership in Organizations*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.





Bab XIII

Kepemimpinan dan Pengembangan Organisasi

A. Pengertian dan Tujuan Pengembangan Organisasi

Pengembangan organisasi (*Organization Development*) adalah suatu pendekatan yang sistematis untuk memperbaiki efektivitas organisasi dan kesejahteraan anggotanya melalui perubahan yang direncanakan. Robbins dan Judge (2018) menjelaskan bahwa pengembangan organisasi merupakan suatu proses yang dirancang untuk mengubah budaya organisasi, meningkatkan komunikasi antar anggota, serta memperbaiki kinerja dan efisiensi. Tujuan utama dari pengembangan organisasi adalah untuk menciptakan organisasi yang lebih adaptif dan responsif terhadap perubahan, serta untuk memastikan bahwa anggota organisasi memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk berkontribusi secara maksimal.

Di sisi lain, menurut Schein (2010), pengembangan organisasi bertujuan untuk menciptakan dan mempertahankan budaya organisasi yang mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan jangka panjang. Melalui pengembangan organisasi, perusahaan dapat mengidentifikasi area yang memerlukan perubahan dan melibatkan seluruh anggota dalam proses perubahan tersebut. Dengan demikian, pengembangan organisasi tidak hanya fokus pada aspek teknis atau struktural, tetapi juga pada aspek manusiawi dalam organisasi, seperti peningkatan keterampilan interpersonal dan komunikasi (Kacel, 2016).

Pemahaman tentang tujuan pengembangan organisasi sangat penting karena akan membantu pemimpin dalam merancang strategi yang tepat untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Dalam konteks Islam, pengembangan organisasi juga bertujuan untuk meningkatkan kualitas manusia yang berada dalam organisasi dengan menekankan



prinsip-prinsip etika dan moralitas yang tinggi. Al-Qur'an menekankan pentingnya integritas, kerja sama, dan keadilan sebagai dasar untuk meningkatkan kinerja individu dalam organisasi (Ibrahim, 2012). Oleh karena itu, pengembangan organisasi dalam konteks Islam tidak hanya fokus pada pencapaian tujuan ekonomi, tetapi juga pada peningkatan nilai-nilai spiritual dan moral.

Pengembangan organisasi bertujuan untuk meningkatkan kemampuan organisasi dalam beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal, seperti perubahan pasar, teknologi, atau regulasi. Menurut Griffin (2015), tujuan pengembangan organisasi adalah untuk menciptakan struktur yang lebih fleksibel dan dinamis agar organisasi dapat bertahan dalam lingkungan yang terus berubah. Oleh karena itu, pemimpin harus memastikan bahwa pengembangan organisasi dilakukan secara berkelanjutan untuk menciptakan organisasi yang lebih resilient dan siap menghadapi tantangan di masa depan.

Tujuan lainnya adalah untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi. Northouse (2018) mengemukakan bahwa melalui pengembangan organisasi, pemimpin dapat memperbaiki sistem yang ada, meningkatkan hubungan antar individu dan kelompok, serta menciptakan suasana yang mendukung kolaborasi dan inovasi. Selain itu, pengembangan organisasi bertujuan untuk menciptakan organisasi yang lebih inklusif dan memperhatikan kesejahteraan karyawan, dengan tujuan akhir untuk meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas.

Secara keseluruhan, pengembangan organisasi bertujuan untuk menciptakan perubahan yang positif dalam organisasi, baik dalam hal struktur, budaya, maupun perilaku anggota. Tujuan pengembangan organisasi sangat luas, mencakup peningkatan kinerja, kepuasan kerja, hubungan antar anggota, dan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Oleh karena itu, pemimpin yang efektif harus dapat merancang strategi pengembangan organisasi yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan jangka panjang organisasi.



B. Dasar-Dasar Pengembangan Organisasi

Dasar-dasar pengembangan organisasi melibatkan pemahaman yang mendalam tentang struktur organisasi, budaya, serta nilai-nilai yang ada di dalam organisasi tersebut. Schein (2010) menyatakan bahwa pengembangan organisasi harus dimulai dengan analisis budaya organisasi yang ada, karena budaya mempengaruhi perilaku anggota dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, pemimpin harus memahami dan memperkuat budaya organisasi yang positif agar proses pengembangan organisasi dapat berjalan dengan baik.

Robbins dan Judge (2018) mengemukakan bahwa dasar dari pengembangan organisasi adalah pemahaman terhadap faktor-faktor individu dan kelompok yang mempengaruhi kinerja organisasi. Pemimpin harus memahami bagaimana individu berinteraksi dalam kelompok dan bagaimana sistem yang ada dapat mendukung atau menghambat pencapaian tujuan organisasi. Dengan pemahaman ini, pemimpin dapat merancang intervensi yang tepat untuk meningkatkan efektivitas organisasi.

Dasar pengembangan organisasi juga melibatkan penilaian terhadap sistem dan proses yang ada dalam organisasi. Menurut Kacel (2016), pengembangan organisasi harus mencakup evaluasi terhadap struktur organisasi, sistem komunikasi, dan prosedur yang ada. Pemimpin harus memastikan bahwa struktur organisasi yang ada dapat mendukung tujuan dan strategi yang telah ditetapkan. Jika struktur atau sistem tidak mendukung, maka pemimpin harus merancang perubahan untuk menciptakan struktur yang lebih efektif.

Dalam konteks Islam, dasar pengembangan organisasi harus didasarkan pada prinsip-prinsip yang sesuai dengan ajaran Islam. Ibrahim (2012) menjelaskan bahwa organisasi yang berkembang harus berlandaskan pada nilai-nilai moral dan etika yang tinggi, seperti kejujuran, kerja sama, dan tanggung jawab. Islam sangat menekankan pentingnya sikap adil, saling menghargai, dan saling membantu dalam setiap interaksi di dalam organisasi. Oleh karena itu, pengembangan organisasi dalam konteks Islam harus memperhatikan aspek spiritual dan moral dalam setiap tahap pengembangan.



Griffin (2015) menambahkan bahwa dasar pengembangan organisasi juga melibatkan pemahaman terhadap dinamika perubahan dan inovasi. Organisasi harus dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan lingkungan yang terus berubah, baik dari sisi teknologi, pasar, maupun regulasi. Oleh karena itu, pemimpin harus memastikan bahwa organisasi memiliki kemampuan untuk berinovasi dan berkembang, serta mengelola perubahan dengan bijaksana dan terstruktur.

Selain itu, dasar pengembangan organisasi juga mencakup pengembangan individu dan kelompok di dalam organisasi. Northouse (2018) menekankan bahwa pengembangan organisasi harus memperhatikan aspek pengembangan sumber daya manusia, baik dari sisi keterampilan, pengetahuan, maupun sikap. Pemimpin harus memastikan bahwa setiap anggota organisasi memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan berkontribusi secara maksimal.

C. Strategi Pengembangan Organisasi

Strategi pengembangan organisasi dapat dilakukan dengan berbagai pendekatan, tergantung pada kebutuhan dan tujuan organisasi tersebut. Menurut Yukl (2010), salah satu strategi yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan komunikasi dan kolaborasi antar individu dan kelompok dalam organisasi. Pemimpin dapat menciptakan saluran komunikasi yang terbuka dan efektif untuk memastikan bahwa informasi yang relevan dapat disebarkan dengan cepat dan akurat, sehingga keputusan dapat diambil dengan tepat waktu dan efektif.

Robbins dan Judge (2018) juga mengemukakan bahwa strategi pengembangan organisasi yang efektif adalah dengan memperkuat budaya organisasi yang mendukung tujuan jangka panjang. Budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan kinerja individu dan kelompok, serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Oleh karena itu, pemimpin harus memastikan bahwa nilai-nilai inti organisasi tercermin dalam setiap tindakan dan keputusan yang diambil dalam organisasi.



Strategi lainnya adalah dengan mengidentifikasi dan mengembangkan potensi individu dalam organisasi. Kacel (2016) menjelaskan bahwa pengembangan individu melalui pelatihan, mentoring, dan pembelajaran yang berkelanjutan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan anggota organisasi. Hal ini akan meningkatkan produktivitas dan kreativitas mereka dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan organisasi.

Dalam konteks Islam, strategi pengembangan organisasi harus memperhatikan kesejahteraan spiritual dan sosial anggota organisasi. Ibrahim (2012) mengungkapkan bahwa dalam Islam, pemimpin tidak hanya bertanggung jawab terhadap pencapaian tujuan duniawi, tetapi juga terhadap kesejahteraan spiritual anggotanya. Oleh karena itu, pemimpin dalam organisasi Islam harus memastikan bahwa strategi pengembangan yang diterapkan sesuai dengan ajaran Islam, seperti menjaga keadilan, keseimbangan, dan kesejahteraan anggota.

Griffin (2015) juga menekankan pentingnya strategi inovasi dalam pengembangan organisasi. Organisasi yang tidak dapat beradaptasi dengan perubahan akan tertinggal. Oleh karena itu, pemimpin harus memimpin perubahan dengan baik, memastikan bahwa setiap perubahan yang dilakukan memiliki tujuan yang jelas dan dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Pemimpin juga harus memotivasi anggota organisasi untuk berinovasi dan menciptakan solusi baru yang dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Selain itu, strategi pengembangan organisasi juga harus mencakup penilaian dan evaluasi secara berkala terhadap hasil yang telah dicapai. Northouse (2018) menyatakan bahwa evaluasi yang efektif dapat membantu pemimpin dalam mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan merancang strategi baru yang lebih baik. Evaluasi yang berkala juga membantu dalam memonitor kemajuan organisasi dan memastikan bahwa tujuan jangka panjang dapat tercapai.

D. Peran Kepemimpinan dalam Pengembangan Organisasi

Kepemimpinan memainkan peran yang sangat penting dalam proses pengembangan organisasi. Yukl (2010) menjelaskan bahwa pemimpin yang efektif akan menciptakan visi yang jelas untuk



organisasi dan menginspirasi anggota untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan bersama. Pemimpin juga berperan dalam menciptakan budaya yang mendukung pengembangan organisasi, serta memastikan bahwa sumber daya yang dibutuhkan tersedia untuk mendukung proses perubahan.

Menurut Robbins dan Judge (2018), pemimpin juga harus dapat mengelola perubahan dengan bijaksana. Perubahan dalam organisasi sering kali menimbulkan resistensi, namun pemimpin yang baik akan mampu mengelola resistensi tersebut dan memastikan bahwa setiap perubahan dilakukan dengan cara yang konstruktif. Pemimpin harus mengkomunikasikan alasan di balik perubahan tersebut dan menunjukkan manfaat yang akan diperoleh oleh semua pihak.

Peran pemimpin dalam pengembangan organisasi juga mencakup pengembangan individu dan kelompok. Kacel (2016) menyatakan bahwa pemimpin yang baik akan memberikan kesempatan bagi anggota organisasi untuk berkembang melalui pelatihan, mentoring, dan pembelajaran. Pemimpin harus memastikan bahwa setiap individu memiliki kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam konteks Islam, pemimpin memiliki peran yang lebih besar, yaitu sebagai teladan bagi anggota organisasi. Ibrahim (2012) menjelaskan bahwa pemimpin dalam Islam harus mampu menunjukkan perilaku yang baik dan sesuai dengan ajaran agama. Pemimpin yang baik dalam Islam tidak hanya memimpin dari aspek teknis, tetapi juga memperhatikan aspek moral dan spiritual dalam organisasi. Oleh karena itu, pemimpin harus menjaga integritas dan etika dalam setiap keputusan yang diambil.

Griffin (2015) menambahkan bahwa pemimpin harus mampu menciptakan lingkungan yang mendukung kerja sama dan kolaborasi antar anggota organisasi. Dengan menciptakan suasana yang kondusif, pemimpin dapat meningkatkan keterlibatan anggota dan mendorong mereka untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini, pemimpin harus memiliki kemampuan komunikasi yang baik dan mampu mengelola hubungan antar individu dengan efektif.



Secara keseluruhan, pemimpin memiliki peran yang sangat vital dalam pengembangan organisasi. Pemimpin yang baik akan mengarahkan dan menginspirasi anggota untuk bekerja bersama-sama dalam mencapai tujuan organisasi, menciptakan budaya yang mendukung pengembangan, serta memastikan bahwa setiap individu memiliki kesempatan untuk berkembang. Pemimpin yang efektif akan menciptakan organisasi yang lebih produktif, inovatif, dan responsif terhadap perubahan.

Daftar Bacaan

- Griffin, R. W. (2015). *Management*. Boston: Cengage Learning.
- Ibrahim, M. (2012). *Leadership in Islam: A Theological and Practical Guide*. Riyadh: Dar Al-Muwahhid.
- Kacel, C. M. (2016). *Organization Development: Principles, Processes, and Practices*. New York: McGraw-Hill.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Yukl, G. (2010). *Leadership in Organizations*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.





Bab XIV

Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja

A. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merujuk pada dorongan yang mengarahkan individu untuk mencapai tujuan tertentu dalam lingkungan kerja. Robbins dan Judge (2017) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang memulai, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi ini sangat mempengaruhi kinerja individu dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Menurut Al-Qaradawi (2019), motivasi dalam Islam tidak hanya didorong oleh kebutuhan duniawi, tetapi juga oleh niat untuk mencari ridha Allah dalam bekerja.

Motivasi kerja sering dianggap sebagai salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Faktor ini memengaruhi seberapa giat dan semangat individu dalam menyelesaikan tugas mereka. Konsep motivasi kerja juga berkaitan dengan keseimbangan antara kepuasan pribadi dan tujuan organisasi (Ryan & Deci, 2017). Secara umum, motivasi dapat dibagi menjadi dua jenis: motivasi intrinsik (didorong oleh kepuasan pribadi) dan motivasi ekstrinsik (didorong oleh penghargaan eksternal seperti gaji dan pengakuan).

Islam memandang motivasi kerja dengan pandangan yang lebih luas, mengaitkannya dengan ibadah dan pengabdian kepada Tuhan. Dalam hal ini, bekerja dengan niat untuk memenuhi kebutuhan hidup, serta berkontribusi pada masyarakat, menjadi sumber motivasi yang tinggi dalam Islam. Hal ini sejalan dengan pandangan Al-Ghazali



(2016) yang menekankan pentingnya motivasi moral dan spiritual dalam kehidupan profesional.

Menurut Herzberg (2003), faktor motivasi dapat dibagi menjadi dua: faktor motivasi dan faktor higienis. Faktor motivasi terkait dengan pengakuan dan pencapaian dalam pekerjaan, sementara faktor higienis berhubungan dengan kondisi kerja yang mendukung, seperti keamanan kerja dan gaji yang memadai. Kedua faktor ini penting dalam menentukan seberapa besar motivasi kerja seseorang.

Motivasi kerja juga terkait dengan kepuasan kerja, di mana seorang karyawan yang termotivasi cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja mereka. Kanter (2014) mengemukakan bahwa karyawan yang merasa dihargai dan diakui lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras dan memberikan kontribusi yang lebih besar bagi organisasi.

Selain itu, motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal seperti iklim organisasi, gaya kepemimpinan, dan hubungan antar rekan kerja. Para pemimpin dalam organisasi memegang peran penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung motivasi kerja karyawan (Griffin, 2015).

2. Teori-teori Motivasi

Berbagai teori motivasi telah dikembangkan untuk menjelaskan perilaku manusia dalam konteks kerja. Salah satu teori yang paling terkenal adalah teori hierarki kebutuhan Maslow (1954), yang menyatakan bahwa manusia memiliki lima tingkat kebutuhan, mulai dari kebutuhan fisiologis hingga kebutuhan aktualisasi diri. Maslow berpendapat bahwa individu akan memenuhi kebutuhan yang lebih rendah terlebih dahulu sebelum berfokus pada kebutuhan yang lebih tinggi. Hal ini memiliki dampak besar pada cara organisasi memahami apa yang memotivasi karyawan.

Selain itu, teori dua faktor Herzberg (2003) juga memberikan kontribusi besar terhadap pemahaman motivasi kerja. Herzberg membedakan antara faktor motivasi dan faktor higienis. Faktor motivasi, seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab, dapat meningkatkan kepuasan kerja, sementara faktor higienis seperti gaji



dan kondisi kerja hanya berfungsi untuk mencegah ketidakpuasan. Teori ini menunjukkan bahwa organisasi harus tidak hanya memenuhi kebutuhan dasar karyawan, tetapi juga menyediakan kesempatan bagi mereka untuk merasa dihargai dan berkembang.

Menurut teori harapan Vroom (1964), motivasi kerja dipengaruhi oleh harapan individu terhadap hasil dari upaya yang mereka lakukan. Vroom berargumen bahwa karyawan akan lebih termotivasi jika mereka percaya bahwa usaha mereka akan menghasilkan penghargaan yang sesuai dengan harapan mereka. Dalam konteks ini, penghargaan seperti bonus, pengakuan, dan peluang karir sangat penting untuk mempertahankan motivasi yang tinggi.

Teori McGregor tentang teori X dan Y juga memberikan pandangan berbeda tentang bagaimana karyawan dimotivasi. Teori X menyatakan bahwa karyawan pada dasarnya malas dan harus didorong melalui pengawasan ketat, sementara teori Y berargumen bahwa karyawan adalah individu yang dapat termotivasi dengan memberikan kebebasan dan kesempatan untuk berkembang.

Dalam Islam, motivasi kerja dihubungkan dengan konsep niat dan ikhlas. Menurut Ibn Taymiyyah (2013), seorang pekerja yang melibatkan niat yang ikhlas dan fokus pada tujuan luhur akan mendapatkan keberkahan dan motivasi yang lebih besar dalam pekerjaannya. Ini menunjukkan bahwa motivasi dalam Islam lebih menekankan pada aspek spiritual selain materi.

Teori motivasi dalam konteks sosial budaya juga penting, karena setiap budaya memiliki nilai-nilai yang dapat memengaruhi cara orang bekerja. Triandis (2018) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa individu yang berasal dari budaya kolektivistik lebih termotivasi oleh hubungan sosial dan kerja tim, sementara individu dari budaya individualistik lebih terfokus pada pencapaian pribadi dan penghargaan.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi kebutuhan dasar, harapan



pribadi, dan tingkat kepercayaan diri individu. Robbins dan Judge (2017) mengungkapkan bahwa pemahaman individu terhadap tujuan dan hasil yang diinginkan dapat mempengaruhi tingkat motivasi mereka. Faktor eksternal, seperti kondisi lingkungan kerja, penghargaan, dan kebijakan organisasi, juga mempengaruhi tingkat motivasi.

Faktor pengakuan dalam organisasi memainkan peran besar dalam meningkatkan motivasi kerja. Menurut Kanter (2014), karyawan yang merasa dihargai oleh organisasi mereka cenderung lebih termotivasi dan lebih berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Penghargaan yang diterima bisa berupa bonus, promosi, atau pengakuan atas prestasi kerja. Dalam perspektif Islam, penghargaan dalam bentuk materi dan non-materi juga dilihat sebagai cara untuk menunjukkan rasa syukur kepada Allah atas kemampuan yang diberikan kepada karyawan (Al-Qaradawi, 2016).

Faktor sosial dalam organisasi juga sangat penting dalam mempengaruhi motivasi kerja. Hubungan baik dengan rekan kerja dan manajer dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan mendukung. Spector (2015) menjelaskan bahwa dukungan sosial adalah salah satu aspek yang dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja. Dalam Islam, kerja sama dan tolong-menolong antar sesama adalah prinsip penting yang menguatkan motivasi dalam bekerja (Al-Ghazali, 2014).

Kondisi fisik tempat kerja juga mempengaruhi motivasi. Tempat kerja yang aman, bersih, dan nyaman dapat meningkatkan kenyamanan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja. Herzberg (2003) menyatakan bahwa kondisi kerja yang baik dapat mengurangi ketidakpuasan dan meningkatkan kepuasan serta motivasi.

Kebijakan organisasi dalam hal pengelolaan sumber daya manusia juga dapat mempengaruhi motivasi kerja. Kebijakan yang adil, transparan, dan memberikan kesempatan bagi perkembangan individu akan meningkatkan tingkat motivasi karyawan. Selain itu, pelatihan dan pengembangan karyawan juga sangat berpengaruh dalam mempertahankan motivasi yang tinggi (Griffin, 2015).



Terakhir, faktor ekonomi, seperti gaji dan tunjangan, juga memainkan peran penting dalam motivasi kerja. Meskipun faktor ini mungkin tidak cukup untuk menciptakan motivasi yang tinggi dalam jangka panjang, tetapi faktor ekonomi yang memadai dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan lebih keras (Spector, 2015).

B. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merujuk pada sejauh mana karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, termasuk berbagai aspek seperti tugas yang diberikan, lingkungan kerja, serta penghargaan yang diterima. Menurut Locke (2013), kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif yang dimiliki oleh karyawan mengenai pekerjaan mereka. Sebuah definisi yang lebih luas dari Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang dihasilkan oleh individu terhadap pekerjaan mereka, yang mempengaruhi tingkat motivasi dan produktivitas.

Kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap keberhasilan organisasi. Ketika karyawan merasa puas, mereka cenderung lebih bersemangat dan berkomitmen untuk bekerja dengan lebih baik. Faktor-faktor seperti gaji yang memadai, kesempatan untuk berkembang, dan lingkungan yang mendukung memengaruhi tingkat kepuasan kerja (Spector, 2015). Oleh karena itu, banyak organisasi berusaha untuk meningkatkan kepuasan kerja sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia mereka.

Dalam Islam, kepuasan kerja tidak hanya diukur berdasarkan penghargaan materi, tetapi juga melibatkan kepuasan rohani dan kesadaran bahwa pekerjaan adalah bagian dari ibadah (Al-Ghazali, 2016). Seorang karyawan yang bekerja dengan niat yang baik dan berdasarkan prinsip-prinsip Islam akan merasa puas dengan pekerjaannya, karena ia tidak hanya mencari keuntungan duniawi, tetapi juga pahala dari Allah.



Menurut Herzberg (2003), kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor motivator dan faktor higienis. Faktor motivator seperti prestasi, pengakuan, dan tanggung jawab dapat meningkatkan kepuasan kerja, sementara faktor higienis, seperti gaji dan kondisi kerja, hanya mencegah ketidakpuasan. Teori ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya bergantung pada faktor eksternal, tetapi juga pada faktor intrinsik yang lebih mendalam.

Kepuasan kerja dapat bersifat sementara atau jangka panjang. Jika karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki tujuan yang lebih tinggi dan memberikan kontribusi bagi masyarakat, mereka akan merasakan kepuasan kerja yang lebih bertahan lama. Hal ini juga diperkuat oleh penelitian Ryan dan Deci (2017) yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memainkan peran penting dalam menciptakan kepuasan kerja yang berkelanjutan.

Secara keseluruhan, kepuasan kerja berhubungan erat dengan motivasi kerja. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi lebih banyak dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus mengidentifikasi dan memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja agar dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan efektivitas organisasi.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berhubungan dengan individu dan organisasi. Salah satu faktor utama adalah gaji dan penghargaan finansial yang diterima oleh karyawan. Menurut Herzberg (2003), gaji adalah faktor higienis yang penting dalam mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Karyawan yang merasa bahwa kompensasi yang mereka terima sesuai dengan kontribusi mereka lebih cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka.

Selain faktor finansial, hubungan interpersonal di tempat kerja juga memiliki dampak besar terhadap kepuasan kerja. Menurut Spector (2015), hubungan yang positif dengan rekan kerja dan atasan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, yang pada



gilirannya meningkatkan kepuasan kerja. Di sisi lain, ketegangan dan konflik antar karyawan dapat menyebabkan ketidakpuasan dan mempengaruhi motivasi mereka untuk bekerja.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk berkembang dan mendapatkan pengakuan. Karyawan yang merasa bahwa mereka memiliki peluang untuk meningkatkan keterampilan dan berkembang dalam karir mereka lebih cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka. Kanter (2014) menjelaskan bahwa pengakuan atas prestasi kerja merupakan salah satu faktor motivasi yang dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Kondisi fisik tempat kerja, seperti kebersihan, kenyamanan, dan keselamatan, juga mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Griffin (2015), tempat kerja yang nyaman dan aman dapat meningkatkan kepuasan dan mengurangi stres yang dapat mengganggu kinerja karyawan. Faktor ini juga mencakup fleksibilitas jam kerja dan keseimbangan kerja-hidup yang dapat mendukung kesejahteraan karyawan.

Kebijakan organisasi yang adil dan transparan dalam hal pengelolaan karyawan juga mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Robbins dan Judge (2017), kebijakan yang jelas dan dapat diprediksi dalam hal pengambilan keputusan dapat membantu menciptakan rasa keadilan di antara karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Terakhir, faktor budaya organisasi juga berperan penting. Budaya yang mendukung komunikasi terbuka, kolaborasi, dan penghargaan terhadap keberagaman dapat meningkatkan kepuasan kerja. Triandis (2018) menunjukkan bahwa budaya yang mendukung keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan memberikan ruang bagi pendapat individu akan meningkatkan kepuasan mereka.

3. Kepuasan Kerja dan Kinerja

Terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki tingkat motivasi yang lebih tinggi untuk



bekerja dengan baik dan memberikan kontribusi yang lebih besar bagi organisasi. Menurut Locke (2013), kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karena karyawan merasa lebih termotivasi untuk mencapai tujuan mereka dan memenuhi ekspektasi organisasi.

Spector (2015) juga menunjukkan bahwa karyawan yang merasa dihargai dan puas dengan pekerjaan mereka memiliki kecenderungan untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Ini terjadi karena kepuasan kerja dapat mengurangi stres dan ketidakpuasan, yang dapat mengganggu konsentrasi dan produktivitas. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja.

Selain itu, penelitian Herzberg (2003) menunjukkan bahwa faktor motivasi, seperti pengakuan dan prestasi, sangat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja. Ketika karyawan merasa bahwa upaya mereka dihargai, mereka cenderung memberikan kinerja yang lebih baik. Penghargaan dan pengakuan ini memberikan dorongan tambahan bagi mereka untuk bekerja dengan lebih giat.

Kepuasan kerja juga dapat berperan sebagai indikator kinerja yang baik. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka akan lebih terbuka terhadap umpan balik dan siap untuk meningkatkan kualitas pekerjaan mereka. Oleh karena itu, organisasi perlu menilai tingkat kepuasan kerja sebagai bagian dari strategi untuk meningkatkan kinerja (Griffin, 2015).

Namun, hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja tidak selalu bersifat langsung. Terkadang, faktor-faktor eksternal, seperti motivasi intrinsik dan penghargaan, dapat berperan lebih besar dalam meningkatkan kinerja dibandingkan dengan kepuasan kerja semata. Ryan dan Deci (2017) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki dampak yang lebih kuat terhadap kinerja jangka panjang dibandingkan dengan kepuasan kerja yang bersifat sementara.

Dalam konteks Islam, kepuasan kerja dihubungkan dengan niat dan integritas. Seorang karyawan yang bekerja dengan niat untuk memberikan yang terbaik dan memenuhi amanah akan merasa puas dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan



kinerja mereka. Ini sejalan dengan pandangan Al-Ghazali (2014) yang menekankan pentingnya kerja yang ikhlas dan bertanggung jawab.

G. Komitmen Kerja

1. Pengertian Komitmen Kerja

Komitmen kerja merujuk pada tingkat keterikatan seorang individu terhadap pekerjaan atau organisasinya. Allen dan Meyer (2013) mengemukakan bahwa komitmen kerja mencerminkan sejauh mana karyawan berkeinginan untuk tetap bekerja di organisasi dan mendukung tujuan organisasi tersebut. Komitmen kerja juga berkaitan dengan dedikasi dan keterlibatan individu dalam pekerjaan mereka.

Dalam konteks lain, Meyer dan Herscovitch (2014) menggambarkan komitmen kerja sebagai suatu keputusan yang bersifat psikologis untuk tetap berkontribusi kepada organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih loyal dan berusaha untuk memberikan kontribusi terbaik bagi keberhasilan organisasi. Sejalan dengan itu, komitmen ini juga dipengaruhi oleh perasaan afektif terhadap pekerjaan dan nilai-nilai organisasi yang diyakini.

Di sisi lain, komitmen kerja juga mencakup faktor moral dan etika. Misalnya, karyawan yang memiliki nilai-nilai integritas dan tanggung jawab dalam bekerja cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya. Dalam perspektif Islam, komitmen kerja dianggap sebagai bentuk pengabdian kepada Allah, di mana bekerja dengan sepenuh hati dan tanggung jawab merupakan ibadah (Al-Ghazali, 2015).

Komitmen kerja tidak hanya diukur berdasarkan durasi atau lama bekerja di suatu tempat, tetapi juga berhubungan erat dengan perasaan kepuasan dan motivasi intrinsik yang dirasakan oleh karyawan. Karyawan yang merasa bahwa pekerjaan mereka bermanfaat dan sesuai dengan tujuan hidup mereka akan lebih terikat secara emosional dengan organisasi tempat mereka bekerja (Spector, 2015).

Pada tingkat organisasi, komitmen kerja yang tinggi dapat mengurangi angka pergantian karyawan dan meningkatkan kinerja.



Organisasi yang dapat mempertahankan karyawan yang berkomitmen tinggi akan lebih mampu mencapai tujuan jangka panjangnya. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan yang mendukung komitmen kerja (Robinson et al., 2017).

Secara keseluruhan, komitmen kerja memainkan peran kunci dalam keberhasilan organisasi. Karyawan yang berkomitmen akan merasa lebih bertanggung jawab terhadap pencapaian tujuan organisasi dan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja secara keseluruhan.

2. Dimensi-dimensi Komitmen Kerja

Komitmen kerja terdiri dari beberapa dimensi yang mencakup aspek afektif, kalkulatif, dan normatif. Menurut Meyer dan Allen (1991), komitmen afektif merujuk pada perasaan emosional karyawan terhadap organisasi, di mana mereka merasa terikat karena percaya pada nilai dan tujuan organisasi. Dimensi ini menggambarkan keterlibatan pribadi karyawan dalam organisasi, yang mendorong mereka untuk bekerja lebih keras.

Komitmen kalkulatif, di sisi lain, lebih didorong oleh perhitungan rasional karyawan terhadap biaya dan manfaat bekerja di organisasi tersebut. Karyawan dengan komitmen kalkulatif merasa terikat karena mereka melihat bahwa meninggalkan pekerjaan tersebut akan membawa konsekuensi negatif, baik dari segi finansial maupun sosial (Meyer & Allen, 2014).

Dimensi ketiga adalah komitmen normatif, yang didasarkan pada rasa kewajiban moral untuk tetap bekerja di organisasi. Karyawan dengan komitmen normatif merasa bahwa mereka memiliki tanggung jawab untuk tetap loyal kepada organisasi, baik karena nilai-nilai etika pribadi mereka maupun norma yang berlaku di masyarakat (Allen & Meyer, 2013). Ini juga dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi yang mendorong karyawan untuk menunjukkan loyalitas.

Menurut Cohen (2017), dimensi-dimensi komitmen kerja ini saling terkait dan dapat berubah seiring waktu. Misalnya, seorang



karyawan yang awalnya memiliki komitmen afektif tinggi bisa saja beralih ke komitmen kalkulatif setelah menghadapi kesulitan di tempat kerja. Oleh karena itu, organisasi harus memahami berbagai dimensi komitmen ini untuk merancang strategi yang efektif dalam mempertahankan karyawan.

Di dalam organisasi, pemahaman tentang dimensi-dimensi komitmen ini penting agar manajer dapat menciptakan kebijakan yang sesuai dengan karakteristik komitmen setiap karyawan. Misalnya, untuk meningkatkan komitmen afektif, organisasi dapat menciptakan budaya yang mendukung keterlibatan karyawan, sedangkan untuk meningkatkan komitmen kalkulatif, organisasi dapat memberikan kompensasi yang sesuai dengan kontribusi karyawan.

Menurut Al-Ghazali (2015), dalam perspektif Islam, komitmen kerja dapat dipahami sebagai bagian dari kewajiban moral seseorang terhadap pekerjaan dan masyarakat. Oleh karena itu, seorang Muslim yang berkomitmen dalam pekerjaannya akan selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik, karena pekerjaan dianggap sebagai ibadah yang akan mendatangkan pahala.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Kerja

Beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen kerja karyawan antara lain adalah kualitas hubungan dengan rekan kerja, kepemimpinan yang efektif, dan penghargaan yang diterima di tempat kerja. Menurut Robbins dan Judge (2017), kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan komitmen kerja karyawan dengan menciptakan suasana yang mendukung dan menginspirasi mereka untuk lebih berinvestasi dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa dihargai dan diakui kontribusinya akan lebih berkomitmen untuk bekerja dengan baik.

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen kerja adalah peluang pengembangan karir dan pelatihan. Organisasi yang menyediakan peluang untuk berkembang dan mengembangkan keterampilan karyawan akan meningkatkan tingkat komitmen mereka. Spector (2015) menyatakan bahwa karyawan yang merasa ada jalur karir



yang jelas di dalam organisasi cenderung memiliki komitmen kerja yang lebih tinggi.

Kondisi fisik dan budaya kerja juga turut mempengaruhi komitmen kerja. Tempat kerja yang nyaman dan aman akan meningkatkan rasa loyalitas karyawan terhadap organisasi. Di samping itu, budaya organisasi yang mendukung kerjasama dan komunikasi yang baik akan menciptakan ikatan emosional yang kuat antara karyawan dan organisasi (Griffin, 2015).

Selain itu, gaji dan manfaat yang diterima karyawan juga mempengaruhi tingkat komitmen mereka. Herzberg (2003) berpendapat bahwa faktor kebersihan, seperti gaji yang adil dan kondisi kerja yang baik, dapat meningkatkan komitmen karyawan. Walaupun faktor-faktor ini tidak secara langsung meningkatkan motivasi, mereka dapat mencegah ketidakpuasan yang dapat merusak komitmen.

Peran individu juga berpengaruh dalam komitmen kerja. Karyawan dengan tingkat kepercayaan diri yang tinggi dan motivasi intrinsik yang kuat cenderung lebih berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Menurut Ryan dan Deci (2017), motivasi intrinsik memainkan peran penting dalam memperkuat komitmen kerja. Karyawan yang merasa memiliki kontrol terhadap pekerjaan mereka dan bekerja karena minat pribadi akan lebih loyal kepada organisasi.

Terakhir, komitmen kerja juga dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti kondisi ekonomi dan tingkat persaingan di pasar tenaga kerja. Karyawan yang merasa bahwa mereka tidak memiliki banyak pilihan di pasar kerja mungkin lebih memilih untuk tetap bertahan di organisasi meskipun ada ketidakpuasan, yang meningkatkan komitmen kalkulatif mereka.

4. Komitmen Kerja dan Kinerja Organisasi

Komitmen kerja memiliki hubungan yang sangat erat dengan kinerja organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih produktif, berdedikasi, dan loyal terhadap pekerjaan mereka, yang berujung pada peningkatan kinerja organisasi. Menurut Meyer dan Allen (2014), komitmen kerja adalah salah satu faktor



utama yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa terikat dengan organisasi tidak hanya bekerja dengan efisien, tetapi juga memiliki semangat untuk mencapai tujuan bersama.

Kinerja organisasi seringkali dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja dan komitmen karyawan. Allen dan Meyer (2013) mengemukakan bahwa organisasi yang dapat menciptakan lingkungan yang mendukung dan memperhatikan kebutuhan karyawan, akan mendapatkan tingkat komitmen yang lebih tinggi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja organisasi. Hal ini karena karyawan merasa dihargai, yang memotivasi mereka untuk berkontribusi lebih banyak.

Selain itu, karyawan dengan komitmen kerja yang kuat akan cenderung memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, yang meningkatkan kolaborasi dan kohesi tim. Ini merupakan salah satu faktor yang meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Sejalan dengan itu, Spector (2015) menyatakan bahwa karyawan yang terhubung secara emosional dengan organisasi lebih cenderung bekerja secara proaktif, memberikan ide-ide inovatif, dan berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan lebih baik.

Namun, komitmen kerja tidak hanya mempengaruhi kinerja secara langsung. Karyawan yang berkomitmen tinggi cenderung lebih mudah menyesuaikan diri dengan perubahan dalam organisasi. Mereka lebih siap menerima perubahan kebijakan atau strategi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Sebaliknya, karyawan yang kurang berkomitmen mungkin merasa terasing dan tidak termotivasi oleh perubahan tersebut, yang dapat menghambat kinerja organisasi (Griffin, 2015).

Menurut penelitian oleh Robbins dan Judge (2017), hubungan antara komitmen kerja dan kinerja organisasi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal, seperti kondisi ekonomi, teknologi, dan budaya organisasi. Organisasi yang mampu mengelola perubahan ini dengan baik, sambil menjaga komitmen karyawan, akan cenderung memiliki kinerja yang lebih stabil dan meningkat.



Di dalam konteks pendidikan, komitmen kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pendidik dalam proses belajar mengajar. Pendidik yang memiliki komitmen tinggi akan lebih berfokus pada pengembangan diri dan pencapaian hasil belajar siswa. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen kerja seorang pendidik tidak hanya meningkatkan kualitas pengajaran mereka, tetapi juga berkontribusi pada kualitas pendidikan secara keseluruhan (Al-Ghazali, 2015).

5. Komitmen Kerja dalam Perspektif Islam

Dalam Islam, komitmen kerja dianggap sebagai bagian dari kewajiban moral seseorang terhadap Allah dan masyarakat. Bekerja dengan sepenuh hati, penuh tanggung jawab, dan dengan niat yang baik merupakan bagian dari ibadah (Al-Ghazali, 2015). Menurut pandangan Islam, seseorang yang bekerja dengan ikhlas dan penuh komitmen akan mendapatkan pahala dari Allah, apalagi jika pekerjaan tersebut dilakukan untuk kepentingan umat manusia.

Al-Qur'an memberikan contoh konkret tentang pentingnya komitmen kerja. Dalam Surah Al-Baqarah (2:261), Allah menggambarkan orang yang beramal dengan ikhlas dan penuh komitmen, seperti pohon yang memberi manfaat bagi sekelilingnya. Hal ini mencerminkan bahwa komitmen kerja tidak hanya berhubungan dengan karyawan, tetapi juga memberi dampak positif bagi masyarakat luas (Al-Qur'an, 2015).

Menurut Al-Hashimi (2016), komitmen kerja dalam Islam juga dipengaruhi oleh nilai-nilai moral dan etika yang diajarkan dalam agama. Salah satu nilai penting adalah amanah, yang mengajarkan pentingnya tanggung jawab dalam bekerja. Pendidik yang memiliki komitmen tinggi terhadap tugasnya tidak hanya akan mencurahkan waktu dan tenaganya, tetapi juga berusaha untuk memberikan yang terbaik dalam proses pendidikan.

Salah satu aspek lain dari komitmen kerja dalam perspektif Islam adalah bahwa pekerjaan bukan hanya untuk mencari materi, tetapi sebagai bagian dari pengabdian kepada Tuhan. Dengan begitu, komitmen kerja menjadi lebih bermakna, tidak sekadar untuk mencapai tujuan pribadi, tetapi juga untuk berkontribusi pada



kebaikan umat manusia (Al-Ghazali, 2015). Dalam konteks ini, komitmen kerja menjadi sarana untuk mendekatkan diri kepada Allah.

Pentingnya komitmen kerja dalam Islam juga tercermin dalam hadits Nabi Muhammad saw. yang menyatakan bahwa *"Sesungguhnya Allah mencintai apabila seseorang dari kalian melakukan suatu pekerjaan, ia melakukannya dengan baik"* (HR. Muslim). Hadits ini mengajarkan bahwa dalam Islam, pekerjaan yang dilakukan dengan komitmen dan kualitas tinggi merupakan bentuk ibadah yang sangat dihargai.

Bagi pendidik, komitmen kerja dalam Islam berfungsi untuk membentuk karakter yang lebih baik, tidak hanya dalam kehidupan duniawi tetapi juga dalam kehidupan ukhrawi. Dengan memiliki komitmen terhadap pekerjaan, pendidik akan mendidik siswa dengan penuh rasa tanggung jawab dan keikhlasan, serta membentuk generasi yang lebih baik (Al-Hashimi, 2016).

6. Strategi untuk Meningkatkan Komitmen Kerja Pendidik

Meningkatkan komitmen kerja pendidik sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Salah satu strategi yang dapat diterapkan adalah melalui pelatihan dan pengembangan profesional yang berkelanjutan. Menurut Kotter (2016), pelatihan yang relevan dapat meningkatkan keterampilan pendidik, sehingga mereka merasa lebih kompeten dan berkomitmen dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang memiliki keterampilan yang memadai cenderung merasa lebih percaya diri dan bersemangat dalam bekerja.

Strategi lain yang dapat meningkatkan komitmen kerja pendidik adalah menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Hal ini termasuk menyediakan fasilitas yang memadai, memberikan pengakuan atas prestasi mereka, dan memberikan dukungan emosional serta sosial. Menurut Herzberg (2003), faktor motivator seperti penghargaan dan pengakuan dapat sangat meningkatkan komitmen kerja, karena pendidik merasa dihargai dan diterima dalam organisasi.

Selain itu, organisasi pendidikan dapat mengimplementasikan sistem manajerial yang demokratis, di mana pendidik dapat



berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan memiliki otonomi dalam pekerjaan mereka. Griffin (2015) menyatakan bahwa pendidik yang diberi ruang untuk berinovasi dan menyampaikan pendapat akan merasa lebih berkomitmen terhadap pekerjaan mereka.

Pendekatan lain adalah dengan memberikan insentif dan penghargaan yang sesuai dengan pencapaian pendidik. Ini bisa berupa kenaikan gaji, tunjangan, atau penghargaan lainnya yang dapat meningkatkan rasa kepuasan kerja dan komitmen mereka. Robinson et al. (2017) menyatakan bahwa pemberian penghargaan yang adil akan meningkatkan loyalitas dan komitmen terhadap organisasi.

Selain itu, komitmen kerja dapat ditingkatkan dengan cara membangun hubungan yang lebih kuat antara pendidik dan manajemen, terutama dalam mendengarkan dan menanggapi aspirasi mereka. Melalui komunikasi yang terbuka dan jujur, pendidik akan merasa lebih dihargai dan lebih terikat dengan organisasi (Robbins & Judge, 2017).

Terakhir, meningkatkan komitmen kerja juga dapat dilakukan melalui peran serta dalam kegiatan sosial dan kegiatan di luar pekerjaan yang dapat mempererat hubungan antara pendidik dan organisasi. Aktivitas ini membantu membentuk ikatan yang lebih kuat dan meningkatkan komitmen kerja pendidik terhadap organisasi pendidikan tersebut.

H. Hubungan Antara Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Kerja

1. Interaksi Antara Kepemimpinan dan Motivasi Kerja

Kepemimpinan memainkan peran penting dalam memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih efisien. Menurut Bass (2015), kepemimpinan yang baik melibatkan pengaruh yang positif terhadap bawahannya, yang memungkinkan mereka untuk merasa lebih termotivasi dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Pemimpin yang memotivasi dapat meningkatkan kinerja individu dan tim melalui pemberian arahan



yang jelas, umpan balik positif, serta pengakuan atas pencapaian mereka.

Dalam konteks organisasi, gaya kepemimpinan transformasional, yang fokus pada pemberdayaan dan inspirasi, terbukti meningkatkan motivasi karyawan. Pemimpin yang menerapkan gaya ini berusaha untuk menginspirasi bawahannya dengan memberi mereka visi yang jelas dan memberi mereka kesempatan untuk berkontribusi. Avolio dan Bass (2014) menunjukkan bahwa pemimpin transformasional mampu menumbuhkan rasa percaya diri dan motivasi intrinsik pada karyawan, yang berujung pada kinerja yang lebih tinggi.

Pemimpin juga dapat memotivasi karyawan melalui pengelolaan sumber daya dan memberikan mereka kesempatan untuk mengembangkan potensi mereka. Sebagai contoh, pemimpin yang mendukung pelatihan dan pengembangan karyawan memberikan dorongan tambahan yang meningkatkan motivasi kerja (Northouse, 2016). Hal ini tidak hanya meningkatkan motivasi karyawan tetapi juga menciptakan ikatan yang lebih kuat antara karyawan dan organisasi.

Namun, ketika kepemimpinan tidak efektif atau tidak adil, dapat menurunkan motivasi karyawan. Kepemimpinan yang otoriter atau kurang mendukung dapat menyebabkan karyawan merasa kurang dihargai, yang akhirnya menurunkan motivasi mereka. Hinkin dan Schriesheim (2016) menekankan pentingnya kepemimpinan yang responsif dan terbuka terhadap umpan balik dari karyawan, karena hal ini dapat meningkatkan motivasi kerja yang berkelanjutan.

Dalam pandangan Islam, pemimpin yang baik bukan hanya memberi arahan, tetapi juga memberikan contoh yang baik bagi pengikutnya. Dalam Surah Al-Ahzab (33:21), Allah berfirman tentang contoh teladan yang diberikan oleh Rasulullah SAW, yang menjadi inspirasi bagi umatnya. Pemimpin yang mengikuti teladan ini akan dapat meningkatkan motivasi bawahannya dalam bekerja dengan penuh integritas dan semangat (Al-Qur'an, 2015).

Kesimpulannya, hubungan antara kepemimpinan dan motivasi kerja sangatlah penting dalam menentukan tingkat keterlibatan



karyawan. Kepemimpinan yang efektif akan menciptakan lingkungan yang memotivasi, sementara kepemimpinan yang buruk dapat merusak motivasi kerja yang sudah ada.

2. Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja

Kepemimpinan memiliki dampak langsung terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Pemimpin yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, sehingga karyawan merasa dihargai dan puas dengan pekerjaan mereka. Menurut Judge dan Piccolo (2015), kepemimpinan yang positif berperan dalam menciptakan kepuasan kerja yang tinggi. Pemimpin yang memberikan dukungan, penghargaan, dan kesempatan untuk berkembang berkontribusi pada peningkatan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh cara pemimpin menangani masalah dalam organisasi. Pemimpin yang mampu menyelesaikan konflik dengan bijaksana dan adil, serta mendengarkan keluhan karyawan, akan membangun hubungan yang lebih baik dengan karyawan. Spector (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan yang mendukung, transparan, dan komunikatif dapat memperkuat hubungan antara karyawan dan organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Penerapan prinsip kepemimpinan yang mendalam dalam nilai-nilai moral, sebagaimana diajarkan dalam Islam, juga mempengaruhi kepuasan kerja. Dalam Surah Al-Imran (3:159), Allah mengajarkan pentingnya berbuat baik dan bersikap lembut dalam memimpin, yang merupakan bagian dari kepemimpinan yang menumbuhkan kepuasan kerja di kalangan karyawan. Pendidik atau pemimpin yang berperilaku baik dan adil akan lebih mudah memperoleh rasa hormat dan kepuasan dari bawahan mereka (Al-Qur'an, 2015).

Pemimpin yang memberikan pengakuan atas pencapaian karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Menurut Herzberg (2003), pengakuan adalah salah satu faktor motivasi yang kuat. Ketika pemimpin menghargai kontribusi karyawan, hal itu meningkatkan perasaan dihargai dan diakui, yang langsung berdampak pada tingkat kepuasan kerja mereka.



Kepuasan kerja karyawan juga berkaitan erat dengan kualitas komunikasi yang ada antara pemimpin dan bawahannya. Pemimpin yang membuka jalur komunikasi dua arah dapat memahami kebutuhan dan harapan karyawan. Luthans (2015) menjelaskan bahwa komunikasi yang efektif dalam organisasi dapat memperbaiki hubungan antara pemimpin dan karyawan, meningkatkan tingkat kepuasan kerja secara keseluruhan.

Dalam Islam, pemimpin yang baik adalah yang memperhatikan kesejahteraan karyawannya dan berusaha menciptakan lingkungan kerja yang penuh kasih sayang dan saling menghormati. Hal ini meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan, di mana karyawan merasa tenang dan aman untuk bekerja (Al-Qur'an, 2015).

3. Motivasi Kerja dan Komitmen Kerja

Motivasi kerja dan komitmen kerja saling berhubungan erat. Karyawan yang termotivasi lebih cenderung untuk menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Menurut Meyer dan Allen (2014), komitmen kerja mencerminkan sejauh mana seseorang terikat pada tujuan dan nilai-nilai organisasi. Jika motivasi kerja tinggi, maka karyawan cenderung memiliki komitmen yang lebih besar untuk terus bekerja dan berkontribusi pada organisasi.

Pemimpin yang dapat meningkatkan motivasi kerja melalui komunikasi yang baik dan pemberian penghargaan akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Avolio dan Bass (2014) menjelaskan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan motivasi intrinsik pada karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan komitmen mereka terhadap pekerjaan. Komitmen ini menjadi kunci dalam mempertahankan tenaga kerja yang stabil dan berdaya saing.

Motivasi kerja juga berhubungan dengan dimensi-dimensi komitmen kerja, seperti komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen kontinuitas. Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja berkontribusi terhadap peningkatan komitmen afektif, yaitu keterikatan emosional terhadap pekerjaan dan organisasi.



Karyawan yang merasa puas dan termotivasi akan merasa lebih terikat secara emosional dengan organisasi mereka.

Menurut Spector (2015), komitmen kerja yang kuat dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Ketika karyawan merasa dihargai dan termotivasi, mereka cenderung bekerja lebih keras dan lebih lama, yang meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, motivasi kerja berfungsi sebagai pendorong utama komitmen kerja.

Dalam pandangan Islam, motivasi untuk bekerja dengan sepenuh hati dan komitmen kepada Allah memberikan dimensi spiritual dalam komitmen kerja. Seperti yang dijelaskan dalam Hadith, kerja yang dilakukan dengan niat untuk mencari ridha Allah akan memberikan pahala yang besar. Komitmen kerja yang didasari oleh niat baik ini memperkuat ikatan karyawan terhadap tugas dan organisasi (Al-Qur'an, 2015).

Komitmen kerja yang berasal dari motivasi internal juga lebih tahan lama dibandingkan dengan komitmen yang didorong oleh insentif eksternal. Dalam konteks organisasi pendidikan, komitmen yang dipicu oleh motivasi intrinsik seperti rasa tanggung jawab untuk mendidik dan memperbaiki kualitas hidup siswa lebih tahan lama dan lebih efektif dalam meningkatkan hasil belajar.

4. Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja

Kepuasan kerja memiliki pengaruh besar terhadap komitmen kerja. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi dan pekerjaan mereka. Menurut Herzberg (2003), kepuasan kerja yang berasal dari faktor motivator, seperti prestasi, pengakuan, dan kesempatan untuk berkembang, berhubungan langsung dengan peningkatan komitmen kerja.

Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh faktor-faktor organisasi, seperti budaya kerja, hubungan antara rekan kerja, dan dukungan dari manajemen. Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa faktor-faktor ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi. Karyawan



yang merasa puas akan lebih berkomitmen untuk bekerja keras dan bertahan lebih lama dalam organisasi.

Salah satu aspek penting dari kepuasan kerja yang berhubungan dengan komitmen kerja adalah keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Menurut Spector (2015), karyawan yang memiliki keseimbangan ini akan merasa lebih puas dan lebih berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan untuk meningkatkan kedua faktor ini.

Kepuasan kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih lama, yang pada gilirannya meningkatkan komitmen kerja mereka. Komitmen ini mengarah pada keterlibatan yang lebih besar dalam organisasi dan penurunan tingkat turnover. Luthans (2015) menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi menghasilkan komitmen yang lebih besar dan peningkatan produktivitas.

Dalam perspektif Islam, kepuasan kerja dapat ditemukan dalam ketulusan dan niat untuk memberi manfaat bagi masyarakat. Rasulullah SAW mengajarkan bahwa pekerjaan yang dilakukan dengan niat yang benar dan dengan penuh tanggung jawab akan mendatangkan kepuasan dan pahala. Hal ini menjadi pendorong bagi karyawan untuk memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan mereka (Al-Qur'an, 2015).

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka juga akan merasa lebih terikat dengan tujuan organisasi, yang meningkatkan komitmen mereka terhadapnya. Oleh karena itu, organisasi yang memperhatikan kebutuhan dan kepuasan karyawan cenderung akan menikmati tingkat komitmen yang lebih tinggi dari staf mereka.

5. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan dan Komitmen Kerja

Kepemimpinan yang efektif memiliki dampak langsung terhadap tingkat kepuasan dan komitmen kerja karyawan. Pemimpin yang adil, bijaksana, dan mendukung akan meningkatkan kedua faktor



tersebut. Menurut Bass (2015), pemimpin yang menerapkan pendekatan transformasional dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan mendorong mereka untuk lebih berkomitmen terhadap organisasi.

Pemimpin yang mampu membangun hubungan yang kuat dengan karyawan dan menciptakan lingkungan yang mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan komitmen kerja. Judge dan Piccolo (2015) menjelaskan bahwa kepemimpinan yang efektif tidak hanya meningkatkan kinerja tetapi juga berkontribusi pada tingkat kepuasan dan komitmen karyawan.

Dalam pandangan Islam, pemimpin yang baik adalah yang mampu memenuhi hak-hak bawahannya, memberikan bimbingan yang benar, serta menjalin hubungan yang harmonis dengan mereka. Ini sesuai dengan prinsip-prinsip kepemimpinan yang diterapkan oleh Rasulullah saw., yang selalu mendahulukan kepentingan umatnya. Kepemimpinan yang penuh kasih sayang ini mengarah pada peningkatan kepuasan dan komitmen kerja (Al-Qur'an, 2015).

Pemimpin yang memberi dukungan emosional dan profesional pada karyawan akan membangun rasa keterikatan dan loyalitas yang tinggi. Hal ini meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Luthans (2015) menunjukkan bahwa dukungan ini meningkatkan kepuasan kerja dan memperkuat komitmen jangka panjang terhadap organisasi.

Kepemimpinan yang berorientasi pada hasil yang baik juga berperan penting dalam menciptakan kepuasan kerja dan komitmen. Pemimpin yang memotivasi dan memberi penghargaan atas pencapaian karyawan dapat memperkuat ikatan mereka dengan pekerjaan dan organisasi. Avolio dan Bass (2014) menekankan pentingnya pengakuan dalam meningkatkan kedua faktor tersebut.

Secara keseluruhan, kepemimpinan yang efektif dapat memperkuat hubungan antara karyawan dengan pekerjaan mereka, menciptakan tingkat kepuasan yang tinggi, dan memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi. Pemimpin yang mampu



menciptakan suasana kerja yang positif dan mendukung akan meningkatkan kinerja organisasi.

6. Implikasi bagi Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja

Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja, organisasi perlu memperhatikan hubungan antara kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen kerja. Kepemimpinan yang efektif dapat memperbaiki semua aspek ini, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan hasil kerja secara keseluruhan. Menurut Robbins dan Judge (2017), organisasi yang memfokuskan pada peningkatan kepemimpinan akan mengalami peningkatan dalam semua area kinerja, baik dalam hal kepuasan kerja maupun komitmen kerja.

Selain itu, motivasi yang didorong oleh pemimpin yang baik dapat mengurangi tingkat turnover karyawan dan meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Herzberg (2003) menunjukkan bahwa organisasi yang mengutamakan kesejahteraan karyawan melalui penghargaan dan pengakuan cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka akan lebih berkomitmen untuk meningkatkan kinerja mereka.

Perspektif Islam, organisasi yang mengedepankan nilai-nilai keadilan, kebaikan, dan rasa tanggung jawab akan memperoleh kinerja yang lebih baik. Prinsip-prinsip ini diambil dari ajaran Rasulullah SAW, yang mendorong untuk bekerja keras dengan niat yang baik dan penuh keikhlasan. Dalam Surah Al-Mulk (67:15), Allah mengingatkan umat manusia tentang pentingnya bekerja dengan tekun dan penuh integritas. Hal ini berpengaruh positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dengan memfokuskan pada pengembangan kepemimpinan yang mampu membangun hubungan yang positif dan saling mendukung, organisasi dapat meningkatkan motivasi, kepuasan, dan komitmen karyawan mereka. Hal ini akan berujung pada kinerja yang lebih tinggi, baik individu maupun organisasi. Pemimpin yang baik



adalah kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif (Luthans, 2015).

Kesimpulannya, organisasi yang berfokus pada aspek-aspek ini akan dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung, meningkatkan kepuasan dan komitmen kerja, serta memperbaiki kinerja secara keseluruhan. Kepemimpinan yang bijaksana adalah faktor utama dalam pencapaian tersebut.

Daftar Bacaan

Al-Qur'an Al-Karim

Al-Ghazali, A. (2014). *Islamic Approaches to Motivation*. Jakarta: Islamic University Press.

Al-Ghazali, A. (2015). *Islamic Perspectives on Work and Motivation*. Jakarta: Islamic University Press.

Al-Hashimi, S. (2016). *The Ethics of Work in Islam*. Beirut: Dar Al-Manhal.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2013). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization*. *Journal of Occupational Psychology*.

Al-Qaradawi, Y. (2016). *Islamic Work Ethics and Motivation*. Doha: Al-Dar al-Islam.

Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2014). *Multifactor Leadership Questionnaire: Third Edition*. Redwood City: Mind Garden.

Bass, B. M. (2015). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: Free Press.

Cohen, A. (2017). *Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of the Three-Component Model*. *Journal of Applied Psychology*.

Griffin, R. W. (2015). *Management: Principles and Practices*. Boston: Cengage Learning.

Herzberg, F. (2003). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.

Hinkin, T. R., & Schriesheim, C. A. (2016). *Leadership in Organizations: Current Practices and Future Perspectives*. NJ: Prentice Hall.

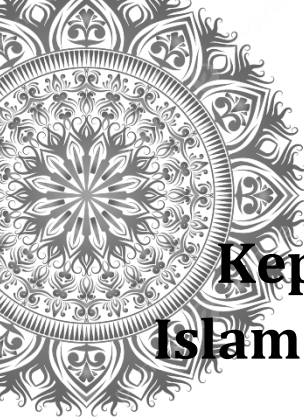
Ibn Taymiyyah, A. (2013). *The Ethics of Work in Islam*. Riyadh: Dar al-Imam.

Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2015). *The Impact of Leadership on Employee Satisfaction*. *Journal of Applied Psychology*.



- Kanter, R. M. (2014). *Confidence: How Winning Streaks and Losing Streaks Begin and End*. New York: Crown Business.
- Kotter, J. P. (2016). *Leading Change*. Boston: Harvard Business Review Press.
- Locke, E. A. (2013). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. Handbook of Industrial and Organizational Psychology.
- Luthans, F. (2015). *Organizational Behavior (12th ed.)*. New York: McGraw-Hill Education.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row.
- McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw-Hill.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). *A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment*. New York: Human Resource Management Review.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2014). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2014). *Commitment in the Workplace: Toward a General Model*. New York: Human Resource Management Review.
- Northouse, P. G. (2016). *Leadership: Theory and Practice (7th ed.)*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior (16th ed.)*. Boston: Pearson.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. New York: Guilford Press.
- Sahih Muslim. *The Importance of Work and Effort in Islam*. Riyadh,: Dar al-Imam.
- Spector, P. E. (2015). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause, and Consequence*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Triandis, H. C. (2018). *Individualism and Collectivism*. New York: Routledge.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: John Wiley & Sons.





Bab XV

Kepemimpinan Pendidikan Islam dan Teknologi Pendidikan

A. Kepemimpinan Pendidikan Islam dalam Konteks Zaman Modern

1. Tantangan dan Peluang Kepemimpinan Pendidikan di Era Globalisasi

Era globalisasi, kepemimpinan pendidikan Islam dihadapkan pada tantangan besar dalam mempertahankan nilai-nilai ajaran Islam sambil mengadopsi kemajuan teknologi dan informasi yang berkembang pesat. Globalisasi mendorong perubahan cepat dalam sistem pendidikan, yang mengharuskan pemimpin pendidikan Islam untuk memadukan tuntutan zaman dengan ajaran agama. Seperti yang dikemukakan oleh Al-Qaradawi (2016), pendidikan Islam harus tetap menjaga keseimbangan antara prinsip-prinsip agama dan tuntutan global yang terus berkembang.

Pemimpin pendidikan Islam di era globalisasi juga harus menghadapi tantangan dalam menghadirkan kurikulum yang relevan, yang tidak hanya mencakup ilmu pengetahuan dunia, tetapi juga membentuk karakter yang sesuai dengan ajaran Islam. Dalam hal ini, menurut Bass (2015), pemimpin yang efektif dapat mengintegrasikan teknologi dengan nilai moral yang terkandung dalam ajaran agama, menciptakan pendidikan yang progresif dan relevan di tengah era globalisasi.

Selain tantangan, globalisasi juga menawarkan peluang besar bagi pemimpin pendidikan Islam untuk memanfaatkan teknologi dalam memperluas jangkauan pendidikan. Misalnya, pemimpin pendidikan dapat memanfaatkan e-learning dan platform digital lainnya untuk memperkenalkan nilai-nilai Islam kepada lebih banyak individu, sesuai dengan temuan Meyer dan Allen (2014), yang



menunjukkan bahwa teknologi dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan memperluas akses ke pengetahuan.

Namun, salah satu tantangan utama adalah bagaimana menjaga relevansi pendidikan Islam di tengah arus globalisasi yang cenderung mengarahkan kepada uniformitas budaya. Seperti yang diungkapkan oleh Kotter (2016), pemimpin pendidikan Islam perlu memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi, agar pendidikan Islam tidak hanya bertahan, tetapi berkembang dan tetap relevan dengan perubahan global.

Selain itu, pemimpin pendidikan juga harus mampu mengelola keragaman dan inklusivitas dalam masyarakat global yang semakin plural. Dalam konteks ini, Herzberg (2003) menekankan pentingnya keseimbangan antara keberagaman budaya dan persatuan dalam sistem pendidikan, yang akan memperkaya pengalaman belajar dan memperkuat identitas keislaman di tengah dunia yang semakin global.

Dengan demikian, pemimpin pendidikan Islam harus mampu menjembatani tantangan dan peluang ini, dengan meningkatkan kemampuan kepemimpinan yang berbasis pada visi yang jelas, komunikasi yang efektif, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan dinamika zaman, sebagaimana disarankan oleh Luthans (2015), yang menekankan pentingnya pengembangan kepemimpinan yang berkelanjutan dalam menghadapi perubahan.

Berdasarkan pendapat ahli yang telah dijelaskan sebelumnya, terdapat berbagai tantangan yang dapat diidentifikasi dalam konteks kepemimpinan pendidikan di era globalisasi. Berikut adalah tantangan yang dihadapi oleh pemimpin pendidikan Islam dalam menghadapi era globalisasi, diantaranya:

Pertama, Perubahan cepat teknologi dan informasi. Globalisasi membawa perubahan teknologi yang sangat cepat. Pemimpin pendidikan Islam harus terus beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan memastikan bahwa sistem pendidikan mereka dapat mengikuti tren ini. Seperti yang diungkapkan oleh Prensky (2015), kecepatan perubahan teknologi merupakan tantangan besar bagi pemimpin pendidikan untuk mengintegrasikan teknologi dengan cara yang efektif dan tepat.



Kedua, Ketergantungan pada Sistem Pendidikan Barat. Globalisasi sering mengarah pada dominasi model pendidikan Barat yang lebih berfokus pada pembelajaran akademik formal. Hal ini dapat mengabaikan nilai-nilai pendidikan Islam yang lebih holistik, seperti Al-Qaradawi (2016) yang menekankan pentingnya pendidikan yang mengutamakan keseimbangan antara ilmu dunia dan akhirat.

Ketiga, Peningkatan Kompetisi Global. Dengan terbukanya akses pendidikan secara global, sekolah dan madrasah di dunia Islam harus bersaing dengan lembaga pendidikan internasional. Khan & Ahmad (2016) mencatat bahwa tantangan kompetitif ini dapat membuat sekolah-sekolah pendidikan Islam merasa tertekan untuk terus meningkatkan kualitas mereka agar tetap relevan dan kompetitif dalam menghadapi dunia pendidikan global.

Kelima, Keterbatasan Akses dan Infrastruktur Teknologi. Walaupun teknologi sangat mendukung, banyak institusi pendidikan Islam di negara-negara berkembang menghadapi keterbatasan dalam hal infrastruktur teknologi dan sumber daya untuk mengadopsi teknologi canggih dalam pembelajaran. Zainuddin (2020) menyebutkan bahwa ini merupakan tantangan besar dalam mengakses dan memanfaatkan berbagai sumber daya pendidikan digital.

Terakhir, *kelima*, Kesulitan dalam Menjaga Identitas Budaya dan Nilai Islam. Pemimpin pendidikan Islam harus berjuang agar pendidikan yang diberikan tetap mempertahankan nilai-nilai dan budaya Islam, meskipun adanya pengaruh besar dari budaya dan sistem pendidikan Barat. Nasr (2015) menyarankan agar pemimpin pendidikan Islam memiliki kebijakan yang jelas dalam melestarikan warisan budaya dan agama dalam menghadapi globalisasi.

Sedangkan peluang kepemimpinan pendidikan di era globalisasi, diantaranya: *Pertama*, Akses Informasi Global yang Lebih Mudah. Globalisasi menyediakan akses yang lebih mudah terhadap berbagai sumber daya pendidikan melalui internet dan platform digital lainnya. Mayer (2014) mengungkapkan bahwa teknologi memberi kesempatan bagi pendidikan Islam untuk mengakses informasi yang lebih luas dan menyebarkan ajaran Islam secara global.



Pemimpin pendidikan dapat memanfaatkan ini untuk memperkaya pembelajaran.

Kedua, Peningkatan Kerjasama Internasional. Globalisasi memudahkan kerjasama internasional dalam bidang pendidikan. Yusuf (2016) menunjukkan bahwa pemimpin pendidikan Islam dapat menjalin kerjasama dengan lembaga pendidikan global, baik dalam bentuk pertukaran pelajar maupun program pendidikan bersama yang memperkaya pengalaman belajar siswa.

Ketiga, Peningkatan Akses Pendidikan untuk Semua. Teknologi memungkinkan pendidikan dapat diakses oleh siapa saja, bahkan yang berada di daerah terpencil. Jonassen (2016) menyatakan bahwa e-learning memungkinkan pendidikan Islam dapat dijangkau oleh lebih banyak orang, termasuk mereka yang berada di luar kawasan kota besar, yang selama ini kurang terjangkau oleh fasilitas pendidikan.

Keempat, Inovasi dalam Pengajaran dan Pembelajaran. Dengan hadirnya berbagai teknologi dan metode baru, pemimpin pendidikan Islam dapat mendorong inovasi dalam pengajaran. Sadiq (2015) berpendapat bahwa penggunaan media digital seperti video pembelajaran, aplikasi mobile, dan simulasi dapat membawa perubahan besar dalam cara mengajarkan ilmu Islam, menjadikannya lebih interaktif dan menarik.

Sedangkan *kelima*, Pengembangan Kurikulum Berbasis Teknologi. Globalisasi memberikan kesempatan untuk mengembangkan kurikulum berbasis teknologi yang lebih fleksibel dan dinamis. Zainuddin (2020) menunjukkan bahwa teknologi dapat digunakan untuk mengembangkan kurikulum pendidikan Islam yang lebih relevan dengan tantangan zaman dan kebutuhan siswa di era digital. Kurikulum ini tidak hanya berbasis teori, tetapi juga mengintegrasikan pembelajaran praktis dan pengalaman yang bisa dijangkau dengan teknologi.

2. Peran Pemimpin Pendidikan dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan

Pemimpin pendidikan memiliki peran kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan dengan menetapkan visi yang jelas



dan strategi yang dapat diterapkan untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik. Seperti yang dijelaskan oleh Bass (2015), kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi dan menginspirasi staf pengajar untuk bekerja secara optimal dalam meningkatkan kualitas pendidikan di institusi mereka.

Untuk meningkatkan kualitas pendidikan, pemimpin pendidikan Islam harus memastikan bahwa kurikulum yang diterapkan relevan dengan kebutuhan zaman dan sesuai dengan nilai-nilai Islam. Sebagaimana dijelaskan oleh Robbins dan Judge (2017), pendidikan yang berkualitas tidak hanya terletak pada materi ajar, tetapi juga pada pembentukan karakter siswa yang mencerminkan ajaran Islam.

Selain itu, pemimpin pendidikan juga harus memastikan bahwa kualitas tenaga pendidik tetap terjaga. Pemimpin harus memfasilitasi pengembangan profesional guru melalui pelatihan dan pembinaan berkelanjutan, yang sesuai dengan temuan Spector (2015), yang menekankan pentingnya pengembangan profesional bagi tenaga pendidik untuk mencapai kualitas pendidikan yang lebih baik.

Pemimpin pendidikan yang efektif juga akan mendorong kolaborasi antara pihak sekolah, keluarga, dan masyarakat. Menurut Northouse (2016), kolaborasi yang baik antara pemangku kepentingan di bidang pendidikan dapat mempercepat tercapainya peningkatan kualitas pendidikan, serta memperluas pengaruh pendidikan di luar lingkungan sekolah.

Di samping itu, lingkungan pendidikan yang sehat dan kondusif sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Pemimpin pendidikan harus mampu menciptakan suasana yang mendukung proses pembelajaran yang efektif, seperti yang dicontohkan oleh Avolio dan Bass (2014), yang menunjukkan bahwa pemimpin pendidikan yang sukses mampu menciptakan iklim yang mendukung kreativitas dan inovasi.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, terdapat 5 peran pemimpin pendidikan dalam meningkatkan kualitas pendidikan, terutama dalam konteks pendidikan Islam di era globalisasi. Berikut adalah lima peran tersebut: (1) Menetapkan Visi dan Misi Pendidikan yang Jelas; (2)



Mendorong Inovasi dalam Pembelajaran; (3) Memberikan Teladan dan Kepemimpinan Berdasarkan Nilai; (4) Membangun Budaya Kerja Sama dan Kolaborasi; dan (5) Peningkatan Profesionalisme Guru dan Staf Pendidikan.

Dengan strategi dan pendekatan yang tepat, pemimpin pendidikan Islam dapat memastikan bahwa pendidikan yang diberikan tidak hanya berkualitas secara akademik, tetapi juga membentuk akhlak dan karakter siswa sesuai dengan prinsip-prinsip Islam, sebagaimana disebutkan oleh Herzberg (2003), yang menggarisbawahi pentingnya motivasi dalam meningkatkan kualitas pendidikan di lembaga pendidikan.

3. Inovasi dalam Kepemimpinan Pendidikan Islam

Inovasi dalam kepemimpinan pendidikan Islam sangat penting untuk mengatasi tantangan zaman yang terus berubah. Pemimpin pendidikan Islam harus mampu mengadopsi pendekatan baru dalam pengajaran dan manajemen pendidikan. Sebagai contoh, pemimpin pendidikan harus memanfaatkan teknologi untuk mendukung pembelajaran berbasis digital, sebagaimana disarankan oleh Kotter (2016), yang menunjukkan pentingnya inovasi untuk keberhasilan organisasi pendidikan.

Salah satu bentuk inovasi yang dapat diterapkan adalah menggunakan metode pembelajaran yang lebih interaktif dan berbasis teknologi, seperti pembelajaran online dan penggunaan aplikasi pendidikan. Pemimpin pendidikan Islam dapat memfasilitasi penggunaan teknologi untuk memperkaya pengalaman belajar siswa, sesuai dengan temuan Bass (2015) yang menunjukkan bahwa penggunaan teknologi dapat mempercepat peningkatan kualitas pendidikan.

Pemimpin pendidikan Islam juga harus memperkenalkan pendekatan kepemimpinan yang lebih inklusif dan berbasis tim. Inovasi dalam kepemimpinan tidak hanya melibatkan perubahan teknologi, tetapi juga perubahan dalam cara berkomunikasi dan bekerja sama. Hal ini sesuai dengan pandangan Luthans (2015), yang



menekankan pentingnya kepemimpinan kolaboratif dalam menciptakan perubahan yang signifikan dalam organisasi.

Inovasi dalam kepemimpinan pendidikan Islam juga melibatkan pendekatan yang berbasis pada pengembangan sumber daya manusia. Pemimpin pendidikan Islam harus memperkenalkan program pelatihan yang terus berkembang untuk guru dan staf pendidikan, sebagaimana dijelaskan oleh Meyer dan Allen (2014), yang menyatakan bahwa pengembangan profesional yang berkelanjutan sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Penerapan nilai-nilai Islam dalam konteks modern juga merupakan bagian dari inovasi dalam kepemimpinan pendidikan Islam. Pemimpin pendidikan Islam harus dapat menghadirkan pendekatan pendidikan yang mengintegrasikan nilai-nilai agama tanpa mengesampingkan perkembangan ilmiah dan teknologi. Hal ini sejalan dengan pandangan Al-Qaradawi (2016) yang menekankan pentingnya keseimbangan antara perkembangan duniawi dan ukhrawi dalam pendidikan Islam.

Berdasarkan pendapat ahli yang telah dijelaskan sebelumnya, beberapa bentuk inovasi dalam kepemimpinan pendidikan Islam dapat disimpulkan sebagai berikut: *Pertama*, Integrasi Teknologi dalam Pembelajaran. Penggunaan teknologi dalam pendidikan memungkinkan pembelajaran yang lebih interaktif dan menarik bagi siswa. Dalam konteks pendidikan Islam, pemimpin pendidikan perlu memastikan bahwa teknologi digunakan secara efektif untuk mendukung pengajaran dan pembelajaran tanpa mengabaikan nilai-nilai agama. Misalnya, memanfaatkan platform pembelajaran daring, aplikasi pendidikan, dan alat multimedia untuk meningkatkan pemahaman siswa terhadap materi ajaran Islam.

Kedua, Pengembangan Kurikulum yang Relevan dengan Zaman, terutama dalam menghadapi tantangan globalisasi. Sebagai pemimpin pendidikan Islam, mereka perlu merancang kurikulum yang tidak hanya mengajarkan ilmu agama tetapi juga mempersiapkan siswa untuk menghadapi tantangan dunia modern. Hal ini dapat mencakup pengajaran keterampilan abad 21, seperti berpikir kritis, kreativitas, dan literasi digital, sambil tetap mempertahankan ajaran agama yang



mendalam. Kotter (2016) menekankan pentingnya pemimpin pendidikan untuk terus beradaptasi dengan perubahan dan mengembangkan sistem yang relevan dengan perkembangan zaman.

Ketiga, Pendekatan Pembelajaran Berbasis Nilai dan Karakter.

Al-Qaradawi (2016) mengungkapkan bahwa pendidikan Islam harus berfokus pada pembentukan akhlak dan karakter yang baik sesuai dengan ajaran agama. Pemimpin pendidikan Islam dapat mengintegrasikan nilai-nilai keislaman dalam setiap aspek pendidikan, mulai dari kurikulum hingga kegiatan ekstrakurikuler, untuk membentuk siswa yang tidak hanya cerdas, tetapi juga berakhlak mulia.

Keempat, Penerapan Model Pembelajaran Kolaboratif.

Pemimpin pendidikan Islam juga dapat menerapkan model pembelajaran kolaboratif sebagai bentuk inovasi. Menurut Luthans (2015), kolaborasi antara guru, siswa, dan orang tua dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran. Dalam konteks pendidikan Islam, model kolaboratif ini bisa mencakup proyek-proyek bersama, diskusi kelompok, atau kegiatan yang melibatkan masyarakat sekitar. Hal ini akan membantu siswa untuk lebih memahami nilai-nilai sosial dan agama, serta memperkuat hubungan antara sekolah dan komunitas.

Kelima, Penguatan Kepemimpinan Transformasional.

Kotter (2016) menyatakan bahwa pemimpin pendidikan yang efektif adalah mereka yang dapat menginspirasi dan memotivasi orang lain untuk berusaha mencapai tujuan bersama. Pemimpin pendidikan Islam perlu mengembangkan gaya kepemimpinan yang mendorong perubahan positif dan pembaruan berkelanjutan dalam lembaga pendidikan. Kepemimpinan transformasional ini dapat dilakukan dengan memberi contoh yang baik, menginspirasi guru dan staf untuk berinovasi, serta melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan.

Keenam, Peningkatan Profesionalisme dan Pengembangan

Guru. Menurut Herzberg (2003), kualitas guru adalah faktor penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Pemimpin pendidikan Islam perlu mengembangkan program pelatihan yang terus-menerus untuk guru, baik dalam hal peningkatan kompetensi dalam ilmu agama maupun keterampilan mengajar modern. Melalui pelatihan



yang intensif, para guru dapat mengimplementasikan metode pembelajaran yang lebih efektif dan sesuai dengan perkembangan zaman.

Dengan inovasi yang tepat, pemimpin pendidikan Islam dapat menciptakan sistem pendidikan yang lebih efektif dan relevan di tengah globalisasi yang terus berkembang. Inovasi ini tidak hanya berdampak pada kualitas akademik, tetapi juga pada pembentukan karakter siswa yang sesuai dengan ajaran Islam, sebagaimana disarankan oleh Ryan dan Deci (2017), yang menunjukkan bahwa inovasi dalam pendidikan juga harus memperhatikan aspek motivasi dan kesejahteraan siswa.

B. Teknologi Pendidikan: Definisi dan Peranannya dalam Kepemimpinan Pendidikan Islam

1. Definisi dan Ruang Lingkup Teknologi Pendidikan

Teknologi pendidikan merujuk pada penggunaan alat, sistem, dan metode berbasis teknologi yang bertujuan untuk meningkatkan proses pembelajaran dan pengajaran. Dalam konteks pendidikan Islam, teknologi ini juga mencakup perangkat lunak yang membantu dalam pengajaran Al-Qur'an, hadits, tafsir, fiqh, dan ilmu agama lainnya. Mayer (2014) menyatakan bahwa teknologi memungkinkan para pendidik untuk menggunakan berbagai media untuk memfasilitasi pemahaman yang lebih baik atas materi yang diajarkan. Hal ini sejalan dengan pandangan Prensky (2015) yang berargumen bahwa teknologi dapat meningkatkan pembelajaran dengan menyediakan akses cepat dan interaktif ke berbagai informasi dan sumber daya.

Avolio dan Bass (2014) menyatakan bahwa teknologi pendidikan mencakup berbagai inovasi yang digunakan untuk merancang, mengimplementasikan, dan mengelola pembelajaran berbasis teknologi. Teknologi pendidikan mengarah pada pemanfaatan media elektronik seperti komputer, internet, aplikasi pembelajaran daring, dan perangkat lainnya yang mempermudah interaksi antara pengajar dan peserta didik.



Ruang lingkup teknologi pendidikan mencakup dua hal utama: *pertama*, alat pendidikan seperti perangkat keras (komputer, tablet, proyektor), dan *kedua*, perangkat lunak atau aplikasi yang digunakan untuk pembelajaran seperti aplikasi pembelajaran berbasis web atau *e-learning*. Alimuddin (2018) menekankan bahwa dalam pendidikan Islam, teknologi digunakan untuk menyebarkan dan memudahkan akses ke ajaran agama. Aplikasi seperti Al-Qur'an digital atau aplikasi belajar tafsir dapat mengoptimalkan pemahaman agama dengan cara yang lebih mudah diakses oleh semua kalangan.

Pada sisi lain, teknologi juga dapat digunakan untuk meningkatkan efisiensi pengelolaan pendidikan, yang meliputi sistem manajemen berbasis teknologi yang membantu dalam perencanaan kurikulum, pengelolaan administrasi sekolah atau madrasah, dan evaluasi perkembangan siswa. Hal ini diungkapkan oleh Zainuddin (2020) yang menekankan pentingnya penggunaan sistem informasi pendidikan yang terintegrasi dalam manajemen sekolah. Sistem ini memudahkan pemantauan data dan mengoptimalkan pengambilan keputusan untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Berdasarkan pendapat ahli di atas teknologi pendidikan dapat diartikan sebagai suatu aplikasi dari pengetahuan teknologi dalam konteks pendidikan untuk mendukung dan meningkatkan proses pembelajaran. Seiring dengan perkembangan zaman, teknologi pendidikan tidak hanya mencakup alat-alat atau perangkat keras (hardware), tetapi juga perangkat lunak (software), serta metodologi pembelajaran yang memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan kualitas pendidikan.

Sedangkan ruang lingkup teknologi pendidikan meliputi beberapa aspek penting yang saling berkaitan dan mendukung proses pendidikan secara keseluruhan mencakup:

1. **Alat Pembelajaran.** Teknologi pendidikan mencakup perangkat keras seperti komputer, proyektor, dan perangkat mobile yang digunakan untuk mendukung pembelajaran. Dengan adanya alat ini, siswa dapat mengakses berbagai sumber daya digital untuk memperluas pengetahuan mereka.



2. Metode Pembelajaran. Teknologi pendidikan juga mencakup pengembangan dan penerapan metode pembelajaran berbasis teknologi seperti pembelajaran daring, pembelajaran berbasis aplikasi, dan sistem manajemen pembelajaran (LMS) yang memfasilitasi proses pendidikan secara lebih fleksibel dan efisien.
3. Sumber Belajar Digital. Pengembangan materi ajar dalam bentuk digital juga menjadi bagian penting dalam ruang lingkup teknologi pendidikan. Pentingnya penggunaan sumber belajar digital yang interaktif dan mudah diakses oleh siswa, seperti buku elektronik (*e-books*), video pembelajaran, dan tutorial online.
4. Manajemen Pembelajaran. Teknologi pendidikan juga melibatkan sistem yang mempermudah manajemen pembelajaran, seperti platform yang memungkinkan pengelolaan kelas, penilaian otomatis, dan pelaporan progres belajar siswa. Sistem manajemen pembelajaran dapat meningkatkan efisiensi pengelolaan pendidikan serta memberikan umpan balik yang cepat dan tepat kepada siswa dan pengajar.
5. Pengembangan Kurikulum. Teknologi pendidikan dapat digunakan untuk merancang dan mengembangkan kurikulum yang lebih responsif terhadap kebutuhan zaman. Hal ini memungkinkan pendidikan untuk lebih relevan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang ada.
6. Pelatihan dan Pengembangan Profesional. Pemanfaatan teknologi juga mencakup pelatihan bagi para pendidik untuk memaksimalkan penggunaan alat dan media digital dalam proses pembelajaran. Pentingnya pelatihan guru dalam hal penguasaan teknologi agar mereka dapat mengoptimalkan proses belajar mengajar yang efektif.

Secara keseluruhan, ruang lingkup teknologi pendidikan mencakup penggunaan perangkat dan alat berbasis teknologi yang mendukung semua aspek pendidikan, dari pengajaran, pembelajaran, manajemen, hingga pengembangan kurikulum. Teknologi pendidikan berperan penting dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang lebih dinamis, fleksibel, dan responsif terhadap tantangan zaman.



Dengan demikian, teknologi pendidikan berperan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan dengan cara memberikan akses yang lebih luas terhadap sumber daya belajar, memfasilitasi komunikasi antara pendidik dan peserta didik, serta membantu manajemen pendidikan yang lebih efisien.

2. Teknologi Pendidikan dalam Perspektif Islam

Perspektif Islam, teknologi pendidikan bukan hanya alat untuk mentransfer pengetahuan, tetapi juga alat untuk memperkuat pemahaman nilai-nilai Islam. Al-Qaradawi (2016) menekankan bahwa teknologi harus digunakan dengan bijaksana, sesuai dengan ajaran Islam yang menekankan keseimbangan antara ilmu dunia dan akhirat. Oleh karena itu, dalam pendidikan Islam, teknologi digunakan untuk mengajarkan nilai-nilai moral, akhlak, dan integritas dalam kehidupan sehari-hari. Pemanfaatan teknologi dalam pendidikan Islam harus mengarah pada pembentukan pribadi yang tidak hanya cerdas dalam ilmu pengetahuan tetapi juga dalam moralitas, sesuai dengan konsep pendidikan dalam Islam yang berbasis pada *ilmu dan amal* (pengetahuan dan perbuatan).

Penggunaan teknologi dalam pendidikan Islam, menurut Alimuddin (2018), bertujuan untuk mempermudah akses siswa terhadap sumber-sumber pengetahuan Islam yang luas, seperti tafsir, hadits, dan literatur keagamaan lainnya. Dengan penggunaan aplikasi dan media digital, pemahaman terhadap ajaran agama dapat lebih mendalam, apalagi jika teknologi tersebut dapat membantu siswa dalam mempelajari teks-teks agama yang sulit dipahami tanpa bimbingan. Teknologi di sini berfungsi sebagai alat bantu yang memperkuat proses pendidikan, bukan menggantikan aspek spiritual yang ada dalam pembelajaran agama.

Namun, Sadiq (2015) mengingatkan bahwa meskipun teknologi dapat memperkaya pembelajaran, penggunaannya harus tetap menjaga orientasi moral dan spiritual dalam setiap penerapannya. Teknologi pendidikan Islam harus selaras dengan tujuan pendidikan Islam itu sendiri, yaitu membentuk umat yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga unggul dalam akhlak dan moral.



Berdasarkan pendapat ahli di atas, teknologi pendidikan dalam perspektif Islam dapat dipahami sebagai penerapan teknologi dalam dunia pendidikan yang sesuai dengan nilai-nilai dan prinsip-prinsip Islam. Dalam Islam, teknologi pendidikan tidak hanya dimanfaatkan untuk tujuan efisiensi dan efektivitas dalam pembelajaran, tetapi juga untuk menciptakan lingkungan yang mendukung pencapaian tujuan pendidikan yang lebih mulia, yaitu mendidik individu untuk menjadi pribadi yang bermanfaat bagi diri sendiri, masyarakat, dan agama. Adapun bentuk Teknologi Pendidikan dalam Perspektif Islam, diantaranya:

1. Peningkatan Ilmu Pengetahuan untuk Kebaikan Umat. Dalam Islam, pencarian ilmu dianggap sebagai kewajiban bagi setiap Muslim, baik laki-laki maupun perempuan. Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an, *"Dan katakanlah: 'Ya Tuhanku, tambahkanlah ilmu kepadaku.'"* (QS. Taha: 114). Teknologi pendidikan, dalam perspektif Islam, digunakan untuk meningkatkan ilmu pengetahuan yang bermanfaat dan mendukung pendidikan yang memberikan kebermanfaatan bagi umat. Al-Qaradawi (2016) menyatakan bahwa teknologi pendidikan dapat digunakan untuk menyebarkan ilmu pengetahuan yang bermanfaat dan menciptakan kesempatan bagi setiap individu untuk mengakses pengetahuan yang dapat meningkatkan kualitas hidup.
2. Fasilitasi Pembelajaran yang Adil dan Merata. Islam mengajarkan keadilan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk pendidikan. Teknologi pendidikan dapat menjadi alat yang efektif untuk menciptakan kesetaraan dalam pembelajaran, memberikan kesempatan yang sama bagi setiap orang untuk belajar, terlepas dari latar belakang sosial, ekonomi, atau geografis. Ryan dan Deci (2017) menjelaskan bahwa teknologi memungkinkan pembelajaran yang lebih fleksibel dan terbuka, sehingga memungkinkan setiap individu, tanpa terkecuali, untuk memperoleh pendidikan yang berkualitas, termasuk mereka yang berada di daerah terpencil.



3. Menjaga Etika dalam Penggunaan Teknologi. Perspektif Islam dalam penggunaan teknologi pendidikan juga menekankan pentingnya menjaga etika dalam pemanfaatannya. Dalam Islam, segala sesuatu harus dilakukan dengan niat yang baik dan sesuai dengan nilai-nilai moral dan etika yang diajarkan oleh agama. Herzberg (2003) mengingatkan bahwa teknologi harus digunakan untuk tujuan yang positif, tidak untuk menyebarkan keburukan atau merusak moral. Teknologi pendidikan dalam Islam harus mendukung tujuan pendidikan untuk membentuk karakter dan akhlak mulia pada peserta didik, serta tidak membiarkan penggunaan teknologi membawa dampak negatif terhadap keimanan dan moralitas.
4. Penerapan Teknologi untuk Mempercepat Proses Pembelajaran. Islam sangat menghargai waktu sebagai nikmat yang harus digunakan dengan bijaksana. Salah satu prinsip yang ditekankan dalam pendidikan Islam adalah pemanfaatan waktu yang efisien. Spector (2015) menegaskan bahwa dengan bantuan teknologi, proses pembelajaran bisa menjadi lebih efisien dan lebih cepat, memungkinkan siswa dan pendidik untuk mencapai tujuan pendidikan dengan lebih optimal. Teknologi seperti e-learning, video pembelajaran, dan aplikasi pendidikan memungkinkan siswa untuk belajar dengan lebih fleksibel, memanfaatkan waktu mereka secara produktif.
5. Meningkatkan Keterampilan Abad 21 dengan Teknologi. Teknologi pendidikan dalam Islam juga dapat digunakan untuk mempersiapkan generasi Muslim yang kompeten di abad 21. Luthans (2015) menjelaskan bahwa dengan menggunakan teknologi, siswa dapat mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan dalam dunia yang semakin digital dan berbasis teknologi, seperti keterampilan komputer, analisis data, dan berpikir kritis. Sebagaimana dalam hadits Nabi Muhammad SAW yang menyatakan, “Tuntutlah ilmu dari buaian hingga ke liang lahat” (HR. Ibn Majah), yang mengajarkan bahwa pencarian ilmu itu tiada batasnya,



termasuk dalam hal menguasai teknologi yang relevan dengan zaman.

6. Mendukung Pembentukan Karakter Islam melalui Teknologi. Teknologi pendidikan dalam Islam tidak hanya berfokus pada transfer pengetahuan, tetapi juga pada pembentukan karakter yang baik. Kotter (2016) berpendapat bahwa penggunaan teknologi dalam pendidikan harus memastikan bahwa teknologi tersebut mendukung pengembangan karakter yang mulia, sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. Ini termasuk pengajaran nilai-nilai seperti kejujuran, keadilan, kepedulian terhadap sesama, dan pengabdian pada agama.

Teknologi pendidikan dalam perspektif Islam tidak hanya dilihat sebagai alat atau media untuk mempercepat dan mempermudah proses pendidikan, tetapi juga sebagai sarana untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih tinggi, yaitu untuk mendidik manusia yang tidak hanya cerdas, tetapi juga berakhlak mulia dan memiliki keimanan yang kokoh. Dengan demikian, teknologi pendidikan dalam Islam harus selalu digunakan dengan bijaksana, sejalan dengan nilai-nilai agama, dan untuk tujuan-tujuan yang bermanfaat bagi umat manusia.

3. Peran Teknologi dalam Meningkatkan Efektivitas Pembelajaran

Peran teknologi dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran sangat krusial, terlebih dalam pendidikan Islam yang mengharuskan pemahaman yang mendalam dan komprehensif terhadap materi. Prensky (2015) mengungkapkan bahwa teknologi memberikan kesempatan untuk membuat pembelajaran menjadi lebih interaktif dan menarik, yang dapat meningkatkan pemahaman siswa terhadap materi yang diberikan. Teknologi juga menyediakan berbagai media yang memfasilitasi pembelajaran, seperti video pembelajaran, audio, dan simulasi interaktif yang dapat memperjelas penjelasan konsep-konsep agama.

Mayer (2014) menjelaskan bahwa pembelajaran berbasis teknologi memungkinkan siswa untuk belajar dengan cara yang lebih



mandiri dan fleksibel. Dalam pendidikan Islam, ini berarti siswa dapat mengakses materi pelajaran kapan saja dan di mana saja, memungkinkan mereka untuk belajar lebih intensif dan sesuai dengan ritme mereka sendiri. Dengan cara ini, teknologi mempermudah siswa untuk mengeksplorasi ajaran Islam melalui berbagai platform e-learning yang menyediakan akses mudah ke literatur dan konten Islam yang relevan.

Penting untuk dicatat bahwa teknologi juga memberikan fleksibilitas kepada guru dalam menyampaikan materi. Al-Qaradawi (2016) menekankan bahwa teknologi pendidikan memungkinkan pengajaran agama yang lebih variatif, seperti menggunakan video untuk memperkenalkan sejarah Islam atau podcast untuk mempelajari fiqh dalam kehidupan sehari-hari. Dalam konteks ini, teknologi dapat mengoptimalkan pengalaman belajar siswa dengan menyediakan berbagai bentuk materi yang dapat dipelajari secara mandiri atau kelompok.

C. Integrasi Teknologi dalam Kepemimpinan Pendidikan Islam

1. Menggunakan Teknologi untuk Meningkatkan Kualitas Manajerial Pendidikan

Penggunaan teknologi dalam manajemen pendidikan Islam membuka peluang untuk meningkatkan efektivitas administrasi dan pengelolaan sumber daya pendidikan. Khan & Ahmad (2016) menyatakan bahwa teknologi memungkinkan pemimpin pendidikan untuk mengelola data dan informasi dengan lebih efisien, yang pada gilirannya akan mempercepat proses pengambilan keputusan dalam manajemen pendidikan. Teknologi manajerial dalam konteks pendidikan Islam juga mencakup penggunaan sistem manajemen berbasis teknologi untuk merencanakan, mengelola, dan memantau berbagai aspek pendidikan, termasuk pengelolaan keuangan, sumber daya manusia, dan evaluasi kurikulum.

Yusuf (2016) berpendapat bahwa pemimpin pendidikan Islam perlu mengembangkan kompetensi dalam teknologi manajerial agar bisa mengelola pendidikan dengan lebih efektif. Dengan memanfaatkan perangkat lunak manajerial, pemimpin pendidikan



dapat lebih mudah memantau perkembangan akademik siswa dan kinerja guru secara real-time, yang memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat sasaran.

Selain itu, penggunaan teknologi dalam manajemen pendidikan juga memperkuat komunikasi antara pimpinan sekolah dan guru-guru, siswa, serta orang tua. Zainuddin (2020) menjelaskan bahwa platform komunikasi berbasis teknologi, seperti email atau aplikasi pesan instan, dapat memudahkan pertukaran informasi dan memperkuat kolaborasi antara semua elemen pendidikan. Pemimpin pendidikan Islam dapat menggunakan teknologi untuk mengoptimalkan komunikasi ini, sehingga setiap pihak dapat berperan lebih aktif dalam mencapai tujuan pendidikan.

2. Teknologi dalam Pengembangan Kurikulum Pendidikan Islam

Teknologi dalam pendidikan Islam membuka berbagai peluang dalam pengembangan kurikulum yang lebih fleksibel dan relevan dengan kebutuhan zaman. Al-Muqaddim (2015) menyatakan bahwa pengembangan kurikulum berbasis teknologi memungkinkan pembelajaran menjadi lebih terstruktur dan sistematis, yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan siswa yang beragam. Teknologi memungkinkan kurikulum agama dapat disampaikan dalam bentuk multimedia yang lebih menarik, yang dapat memudahkan pemahaman konsep-konsep agama yang kompleks.

Pengembangan kurikulum juga mencakup integrasi teknologi dalam proses evaluasi. Sadiq (2015) berpendapat bahwa dengan menggunakan teknologi, pemimpin pendidikan dapat dengan mudah melacak kemajuan akademik siswa dan mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki. Teknologi memberikan kemudahan dalam mengukur hasil belajar siswa secara objektif dan akurat, yang penting untuk memperbaiki kualitas kurikulum.

Sufian & Hamzah (2018) menekankan pentingnya pengembangan kurikulum yang tidak hanya berfokus pada teori tetapi juga pada praktik. Penggunaan teknologi memungkinkan pembelajaran berbasis pengalaman yang dapat memberikan siswa



keterampilan langsung yang bermanfaat dalam kehidupan sehari-hari, sesuai dengan ajaran Islam yang mengutamakan amal.

D. Studi Kasus: Implementasi Teknologi dalam Kepemimpinan Pendidikan Islam

Kasus Pemimpin Pendidikan Islam yang Mengintegrasikan Teknologi dalam Pembelajaran dalam konteks perkembangan globalisasi dan digitalisasi, pemimpin pendidikan Islam semakin dituntut untuk mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran. Pemimpin pendidikan Islam yang berhasil mengintegrasikan teknologi telah menunjukkan perubahan positif dalam cara mengajar dan belajar, menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih dinamis, efisien, dan mudah diakses oleh semua pihak. Beberapa contoh kasus berikut menggambarkan bagaimana pemimpin pendidikan Islam mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran.

Adapun studi kasus implementasi teknologi dalam kepemimpinan pendidikan Islam, diantaranya:

1. Penggunaan Teknologi Pembelajaran Daring pada Madrasah

Salah satu contoh nyata pemimpin pendidikan Islam yang mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran adalah kepala Madrasah di Indonesia yang memanfaatkan teknologi untuk pembelajaran daring, terutama selama pandemi COVID-19. Dengan adanya pembatasan sosial, sekolah-sekolah terpaksa beralih ke pembelajaran online. Kepala madrasah ini memanfaatkan platform digital seperti Google Classroom, Zoom, dan YouTube untuk melaksanakan pembelajaran jarak jauh. Teknologi ini tidak hanya memungkinkan pembelajaran terus berlanjut, tetapi juga memberikan fleksibilitas bagi siswa untuk belajar sesuai dengan kemampuan dan waktu mereka.

Pemimpin pendidikan ini tidak hanya memastikan penggunaan teknologi untuk proses belajar mengajar, tetapi juga mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam setiap materi yang disampaikan. Dalam hal ini, Ryan dan Deci (2017) mengungkapkan bahwa penggunaan teknologi dapat meningkatkan motivasi dan



keterlibatan siswa dalam belajar, terutama jika disesuaikan dengan kebutuhan mereka.

2. Integrasi Aplikasi Pembelajaran Al-Qur'an Berbasis Teknologi

Contoh lain adalah penggunaan aplikasi pembelajaran Al-Qur'an berbasis teknologi yang diterapkan di sebuah sekolah Islam di Malaysia. Pemimpin pendidikan di sekolah tersebut mengimplementasikan aplikasi mobile yang dirancang khusus untuk membantu siswa dalam membaca, menghafal, dan memahami Al-Qur'an dengan lebih baik. Aplikasi ini menyediakan fitur audio bacaan yang benar dari qari terkemuka, panduan tajwid, serta latihan hafalan interaktif yang bisa diakses kapan saja dan di mana saja.

Aplikasi ini membantu siswa menghafal ayat-ayat Al-Qur'an secara efektif, serta memperbaiki kemampuan membaca mereka. Pemimpin pendidikan ini juga memastikan bahwa teknologi yang digunakan sejalan dengan prinsip-prinsip Islam, seperti pembelajaran yang mendalam dan tidak hanya mengandalkan hafalan. Al-Qaradawi (2016) menekankan pentingnya pendidikan Islam yang memperhatikan kualitas intelektual dan spiritual dalam menggunakan teknologi.

3. Penggunaan Sistem Manajemen Pendidikan Berbasis Teknologi

Pemimpin pendidikan mengintegrasikan teknologi untuk meningkatkan manajemen pendidikan. Kepala madrasah mengimplementasikan sistem manajemen pendidikan berbasis teknologi yang memungkinkan guru dan siswa untuk mengakses data akademik secara real-time, termasuk nilai ujian, absensi, dan perkembangan akademik. Sistem ini membantu guru dalam memonitor kemajuan siswa dan mengambil keputusan yang lebih cepat dan akurat mengenai intervensi yang dibutuhkan.

Menurut Luthans (2015), penggunaan teknologi dalam manajemen pendidikan dapat meningkatkan efisiensi dan transparansi dalam pengambilan keputusan, serta mempercepat respon terhadap masalah yang muncul. Dengan teknologi, pemimpin



pendidikan dapat memantau dan mengelola kualitas pendidikan lebih baik, yang pada gilirannya meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan.

4. Pengembangan Kurikulum Berbasis Teknologi di Sekolah Islam

Pemimpin pendidikan Islam juga mengintegrasikan teknologi dalam pengembangan kurikulum di sekolah-sekolah Islam. Sebuah contoh yang menonjol adalah sekolah Islam di Surabaya yang menggunakan perangkat lunak untuk merancang kurikulum yang memadukan pelajaran Al-Qur'an dan pelajaran berbasis STEM (*Science, Technology, Engineering, and Mathematics*). Pemimpin pendidikan di sekolah ini memanfaatkan teknologi untuk mendesain kurikulum yang tidak hanya mengajarkan ilmu agama, tetapi juga mempersiapkan siswa untuk menghadapi tantangan dunia digital dan teknis.

Kotter (2016) mengemukakan bahwa teknologi memberikan kesempatan untuk merancang kurikulum yang lebih fleksibel dan relevan dengan kebutuhan zaman, yang mendorong inovasi dalam pendidikan. Pemimpin pendidikan ini memastikan bahwa teknologi digunakan untuk mengajarkan siswa cara berpikir kritis dan kreatif, yang menjadi bekal mereka di era digital ini.

5. Penggunaan Teknologi untuk Memfasilitasi Pembelajaran Kolaboratif

Sebuah madrasah di Yogyakarta, pemimpin pendidikan Islam mengimplementasikan teknologi untuk mendukung pembelajaran kolaboratif. Dengan menggunakan platform seperti *Google Classroom* dan *Microsoft Teams*, siswa dapat bekerja sama dalam kelompok untuk mengerjakan proyek berbasis penelitian. Hal ini memungkinkan mereka untuk berdiskusi, berbagi informasi, dan mengembangkan keterampilan sosial serta komunikasi. Pemimpin pendidikan di madrasah ini menyadari bahwa di dunia yang semakin terhubung, keterampilan kolaborasi menjadi kunci penting untuk kesuksesan siswa.



Menurut Northouse (2016), pembelajaran kolaboratif yang didorong oleh teknologi tidak hanya meningkatkan kemampuan siswa dalam bekerja sama, tetapi juga memperkenalkan mereka pada cara-cara baru dalam memecahkan masalah secara kelompok. Teknologi membantu memperkuat keterlibatan siswa dan mendorong mereka untuk mengambil peran aktif dalam proses pembelajaran.

6. Pemimpin Pendidikan Islam Mengintegrasikan Teknologi untuk Meningkatkan Aksesibilitas Pendidikan

Pemimpin pendidikan Islam juga menggunakan teknologi untuk meningkatkan aksesibilitas pendidikan, terutama di daerah-daerah terpencil. Sebuah madrasah di pedalaman Sumatera menggunakan teknologi internet dan perangkat tablet untuk menghubungkan siswa dengan materi pelajaran secara online. Dengan teknologi ini, siswa di daerah yang sebelumnya sulit dijangkau oleh sekolah konvensional kini dapat mengakses materi pendidikan dengan mudah.

Pemimpin pendidikan ini percaya bahwa teknologi dapat mengatasi kesenjangan akses pendidikan, sesuai dengan prinsip Islam yang mengutamakan pendidikan yang adil dan merata untuk semua umat. Meyer dan Allen (2014) menunjukkan bahwa teknologi dapat meningkatkan kesetaraan dalam pendidikan, memberi kesempatan yang sama bagi semua siswa, tanpa memandang lokasi geografis mereka.

Kasus-kasus di atas menunjukkan bagaimana pemimpin pendidikan Islam memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, manajemen pendidikan, serta aksesibilitas pendidikan. Pemimpin ini tidak hanya mengadopsi teknologi, tetapi juga menyesuaikannya dengan prinsip-prinsip ajaran Islam, memastikan bahwa setiap langkah yang diambil tetap sesuai dengan nilai-nilai yang dianut dalam pendidikan Islam.

Daftar Bacaan

Alimuddin, M. (2018). *Pengembangan Pembelajaran Islam dengan Teknologi*. Jakarta: Pustaka Utama.

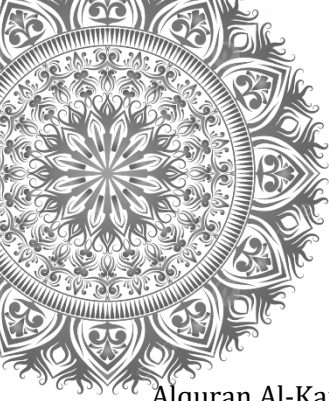


- Al-Qaradawi, Y. (2016). *Islamic Work Ethics and Motivation*. Doha: Al-Dar al-Islam.
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2014). *Multifactor Leadership Questionnaire: Third Edition*. Inc: Mind Garden.
- Bass, B. M. (2015). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: Free Press.
- Farooq, M. (2018). *Digital Islam: Transforming Religious Education*. London: Routledge.
- Herzberg, F. (2003). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons, Inc.,.
- Jonassen, D. H. (2016). *Learning to Solve Problems with Technology: A Constructivist Perspective*. New Jersey: Prentice Hall.
- Jonassen, D. H. (2016). *Learning to Solve Problems: A Handbook for Designing Problem-Solving Learning Environments*. New York: Routledge.
- Khan, M. N., & Ahmad, N. (2016). *Globalization and Its Impact on Education in the Islamic World*. London: Routledge.
- Khan, M., & Ahmad, S. (2016). *Educational Technology and Leadership*. New York: Springer.
- Kotter, J. P. (2016). *Leading Change*. Boston: Harvard Business Review Press.
- Luthans, F. (2015). *Organizational Behavior* (12th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Mayer, R. E. (2014). *Multimedia Learning*. New York: Cambridge University Press.
- Mayer, R. E. (2014). *The Cambridge Handbook of Multimedia Learning*. New York: Cambridge University Press.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2014). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Nasr, S. H. (2015). *Islamic Science: An Illustrated Study*. Cambridge: Harvard University Press.
- Northouse, P. G. (2016). *Leadership: Theory and Practice* (7th ed.). Thousand Oaks: Sage Publications.
- Prensky, M. (2015). *Education and Technology: A Future for Digital Natives*. New York: Teachers College Press.
- Prensky, M. (2015). *Teaching Digital Natives: Partnering for Real Learning*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. New York: Guilford Press.



- Sadiq, A. (2015). *Digital Learning and Education in the Islamic World*. Springer, Berlin.
- Sadiq, A. (2015). *Islamic Education in the Digital Age*. London: Edward Arnold.
- Spector, P. E. (2015). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause, and Consequence*. Thousand Oaks: Sage Publications..
- Zainuddin, M. (2020). *Educational Leadership in the Digital Era*. Jakarta: Pustaka Bunda.
- Zainuddin, Z. (2020). *Technological Advancements in Islamic Education: The Role of Digital Tools in Learning*. London: Routledge.





Daftar Pustaka

Alquran Al-Karim

Abbas Mahmud al-'Aqqad.tt. *'Abqariyyatu Umar*, Beirut: Syaidan : Mansyurat al-Maktabah al-Isriyyah.

Abdul Wahid, H. (2019). *Pendidikan Islam dalam Perspektif Global*. Bandung: Pustaka Setia.

Abdulrahman, A. (2020). *Leadership in Islamic Education*. Jakarta: Al-Maktabah.

Abdurohim, D. (2024). *Pengembangan Kreativitas dan Inovasi*. Bandung: Merpati Book.

Abu Sinn, Ahmad Ibrahim. 2006. *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Abu-Dawood, S. (2019). *Leadership in Islam*. Kairo: Dar Al-Fikr.

Afsar, B. (2016). *Transformational Leadership and Organizational Innovation*. London: Sage Publications.

Al-'Aqqad, Abbas Mahmud, tt. *Abqariyyatu Umar*. Beirut-Syaidan: Mansyurat al-Maktabah al-Is}riyyah.

Al-Attas, S. (2016). *The Concept of Creativity and Innovation in Islam*. *International Journal of Islamic Education*, 34(2).

Al-Attas, S. N. (2020). *Islamic Education and the Philosophy of Knowledge*. Kuala Lumpur: ISTAC Press.

Al-Bukhari, M. (2022). *Hadis Shahih Bukhari*. Jakarta: Pustaka Al-Mujahidin.

Al-Fairuzabadi, Muhammad bin Ya'qu. 1995. *al-Qamus al-Muhit*. Jilid III. Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiah.

Al-Faris, M. (2016). *Effective Communication in Arab Culture*. Riyadh: King Saud University Press.

Al-Ghamdi, H. (2020). *Digital Communication and Cultural Change in the Arab World*. Jeddah: Dar Al-Ma'arif.

Al-Ghazali, A. (2006). *Ihya' Ulumuddin*. Beirut: Dar Al-Kutub Al-Ilmiyyah.



- Al-Ghazali, A. (2014). *Islamic Approaches to Motivation*. Jakarta: Islamic University Press.
- Al-Ghazali, A. (2015). *Islamic Perspectives on Work and Motivation*. Jakarta: Islamic University Press.
- Al-Ghazali, A. (2018). *Ihya' Ulum al-Din* (The Revival of the Religious Sciences). Beirut: Dar al-Ma'mun.
- Al-Ghazali, A. (2020). *The revival of religious sciences*. Islamic Book Trust.
- Al-Ghazali, I. (2021). *Kepemimpinan dalam Islam*. Cairo: Dar al-Turath.
- Al-Habib, M. (2015). *Decision-Making and Leadership in Arab Organizations*. Amman: Jordan University Press.
- Al-Harthy, S. (2018). *Business Communication in the Arab World*. Cairo: Al-Ahram.
- Al-Hashimi, M. (2020). *Innovation and Leadership in Islamic Perspective*. *Journal of Islamic Management*, 14(3).
- Al-Hashimi, S. (2016). *The Ethics of Work in Islam*. Beirut: Dar Al-Manhal.
- Ali, M. (2021). *Pendidikan Islam: Pendekatan Kepemimpinan dan Manajemen*. Jakarta: Pustaka Al-Amin.
- Al-Ifriqy, Muhammad bin Mukarram bin Manzur. Tt. *Lisan al-'Arab*. Jilid XI. Beirut: Dar al-Sadir.
- Alimuddin, M. (2018). *Pengembangan Pembelajaran Islam dengan Teknologi*. Jakarta: Pustaka Utama.
- Al-Kandahlawa, Muhammad Yusuf. 1417 H/ 1996 M. *Hayatu al-Shahabah*, Jilid 2. Kairo: Jamiah al-Azhar.
- Al-Khater, A. (2017). *Communication and Leadership in the Arab Business Context*. Doha: Qatar University Press.
- Al-Khattab, M. (2017). *Pengambilan Keputusan dalam Konteks Islam*. Jakarta: Grafindo.
- Al-Kindi, A. (2023). *Pendidikan dalam Islam dan Kepemimpinan*. Riyadh: Dar al-Munir.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2013). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization*. *Journal of Occupational Psychology*.
- Al-Mashaqba, F. (2021). *Emotional and Cognitive Effects of Communication*. Beirut: Arab World Publishing.



- Al-Mawardi, A. (2016). *Al-Ahkam as-Sultaniyyah* (The Ordinances of Government). Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyyah.
- Al-Mawardi, A. (2020). *Al-Ahkam al-Sultaniyya*. Cairo: Dar Al-Kutub Al-Islamiyyah.
- Al-Mawardi, A. (2021). *Filsafat Kepemimpinan Islam*. Jakarta: Pustaka Al-Amin.
- Al-Mawardi. 2006. *Al-Ahkaamush Shulthaniyah*. Beirut: Darul Fikr.
- Al-Mubarak, F. (2020). *Effective Leadership Communication in Arab Culture*. Dubai: Al-Manhal.
- Al-Mutairi, M. (2017). *Leadership and Communication in Arab Cultures*. Dubai: Al-Manhal.
- Al-Naisaburi, Muslim ibn al-Hajjaj. 1415 H. *al-Sahih ma'a al-Nawawi*. Kitab al-Imarah, Bab Khiyar al-A'immah wa Syiraruhum, Jilid XII. Beirut: Dar al-Kutub al-'Ilmiyah.
- Al-Najar Abd al-Wahhab. 1410 H/1990 M. *Al-Khulafa ar-Rasyidun*. Cet. 2; Beirut Libanon: Dar al-Kutub al-Ilmiyah.
- Al-Nasser, A. (2021). *Leadership and Organizational Communication*. Riyadh: Saudi Press.
- Al-Qaradawi, Y. (2011). *Fiqh al-Awlawiyyat (The Jurisprudence of Priorities)*. Cairo: Dar al-Tawhid.
- Al-Qaradawi, Y. (2016). *Islamic Work Ethics and Motivation*. Doha: Al-Dar al-Islam.
- Al-Qaradawi, Y. (2016). *Islamic Work Ethics and Motivation*. Doha: Al-Dar al-Islam.
- Al-Qaradawi, Y. (2020). *Islamic Leadership and Innovation*. Cairo: Al-Furqan Publishing.
- Al-Qaradawi, Y. (2021). *The Islamic Concept of Education*. Qatar: Qatar University Press.
- Al-Qattan, R. (2022). *Strategic Decisions and Communication in the Arab World*. Dubai: Knowledge Publishing.
- Al-Rashid, K. (2020). *Organizational Communication in Arab Countries*. Riyadh: Al-Mansour.
- Al-Saleh, I. (2019). *Transparency in Arab Business Communication*. Kuwait: Al-Mutawara.
- Al-Tustari, F. (2021). *Leadership Models in Islam*. Amman: Dar al-Salam.



- Al-Tustari, F. (2022). *Kepemimpinan Pendidikan Islam: Teori dan Praktik*. Riyadh: Dar al-Salam.
- Al-Zahrani, A. (2018). *Managing Change and Communication in Arab Organizations*. Mecca: Al-Walid Press.
- Amabile, T. M. (2019). *Creativity in Context*. Boulder, CO: Westview Press.
- Amir, Yayat Hidayat. 2005. *Kepemimpinan Pendidikan di Sekolah*. Bandung : Universitas Pendidikan Indonesia (UPI).
- Argyle, M. (2013). *Social Interaction: The Psychology of Communication*. London: Routledge.
- Argyris, C., & Schon, D. (1978). *Organizational Learning: A Theory of Action. Perspective*. California: Addison-Wesley Publishing Company.
- Arifin, Z. (2022). *Pendidikan Islam yang Berkualitas: Membangun Visi dan Misi Pendidikan Islam*. Jakarta: Kencana.
- AS. Hornby. (1990) Oxford Edvanced Dictionary of English. London: Oxford University Press.
- Ash-Shalabi, Muhammad. 1999. *Fiqhu At-Tamqin fi al-Qur'an al-Karim*. Oman: Dar al-Bayarik.
- Ash-Shalabi, Muhammad. 2009. *The Great Leader of Umar bin al-Khattab*. Terj. Khoirul Amru Harahap dan Akhmad al- Faozan, Umar Bin Khattab: Kisah kehidupan dan Kepemimpinan Khalifah ke dua, Jakarta: Pustaka al-Kautsar.
- Ash-Shalabi, Muhammad. 2011. *The Great Leader of Umar bin al-Khattab*, Terj. Khoirul Amru Harahap dan Akhmad Faozan, Umar Bin al-Khattab: Kisah kehidupan dan Kepemimpinan Khalifah ke dua, al-Faruq Umar, Terj. Ali Audah, Umar bin Khattab: Sebuah Telaah Mendalam Tentang Pertumbuhan Islam dan Kedaulatannya masa itu. Bogor: Pustaka Litera Antar Nusa.
- As-Sijistani, Abu Daud. 2001. *Sunan Abî Daud*. Beirut: Dâr al-Fikr. Vol. 2, hlm. 314. Hadis nomor 3781.
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2014). *Multifactor Leadership Questionnaire: Third Edition*. Redwood City: Mind Garden.
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2014). *Multifactor Leadership Questionnaire: Third Edition*. Inc: Mind Garden.



- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2018). *Developing potential across a full range of leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2018). *Full range leadership development*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Barbuto, J.E. dan Wheeler DW. (2006). *Scale development and construct clarification of servant leadership*. Group & Organization Management.
- Barrick, M. R., Stewart, G. L., Neubert, M. J., & Mount, M. K. (1998). Relating member personality to work group processes and team effectiveness. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 377-391.
- Bass, B. (2019). *Transformational Leadership: A Review of Theory and Research*. Springer.
- Bass, B. M. (1990). *Bass & Stogdill's Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications*. Free Press.
- Bass, B. M. (2010). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: Free Press.
- Bass, B. M. (2010). *Transformational Leadership*. HarperCollins.
- Bass, B. M. (2010). *Transformational Leadership*. New York: HarperCollins.
- Bass, B. M. (2015). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- Bass, B. M. (2015). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: Free Press.
- Bass, B. M. (2015). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: Free Press.
- Bass, B. M. (2017). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: Free Press.
- Bass, B. M. (2018). *Transformational Leadership*. New York, NY: Routledge.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage.



- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2018). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Bass, B.M., & Bass, R. (2011). *Handbook of leadership: Theory, research, and management application*. Fourth Edition. New York: Free Press.
- Batmetan, J. R., Katuuk, D., & Lolong, R. F. (2023). *Kreativitas dan Inovasi di Perguruan Tinggi*. Jakarta: Literasi Nusantara Abadi.
- Bennis, W & Nanus, B. (1989). *Leader. The Strategies for Taking Charge*. NY: Harper & Row.
- Bennis, W. (2016). *On Becoming a Leader*. New York: Basic Books.
- Bethel, Sheila Murray. (1990). *Making a Difference: Twelve Qualities that Make You a Leader*, Castle Books.
- Biltaji, Muhammad. 2006 M/1427H. *Manhaj Umar bin al-Khattab fi al-Tasyri' Dirasatun Mustaw'ibatun: li fiqh 'Umar wa Tanzimatihi*. Jilid 3. Al-Qahirah: Darussalam,.
- Blumberg, A and Greenfield, WD, 1986. *The Effective Principal: Persepective on School Leadership*, 2 nd. Ed. Boston: Alyn & Bacon.
- Brown, M. (2022). *Effective Leadership in Islamic Education*. London: Routledge.
- Bush, T. (2011). *Theories of Educational leadership and management*. 4th Edition. London: Sage Publications, Ltd.
- Bush, T., Bell, L., & Middlewood, D. (Eds). (2010). *The principles of Educational leadership & management*. 2nd Edition. London: Sage.
- Byers, L. (2014). *Strategic Communication in Leadership*. Oxford: Wiley-Blackwell.
- Campbell, J. P. (1990). Model of Job Performance. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (Vol. 1, pp. 703-725). Consulting Psychologists Press.
- Chesbrough, H. (2003). *Open Innovation: The New Imperative for Creating and Profiting from Technology*. Boston, MA: Harvard Business Review Press.
- Christensen, C. M. (1997). *The Innovator's Dilemma: When New Technologies Cause Great Firms to Fail*. Boston, MA: Harvard Business Review Press.



- Cohen, A. (2017). *Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of the Three-Component Model*. Journal of Applied Psychology.
- Coleman, D. (2022). *Leadership in Madrasah: A Practical Guide*. New York: Springer.
- Covey, Stephen R. (1997). *Kepemimpinan Yang Berprinsip*. Jakarta: Binarupa Aksara
- Daft, R. L. (2019). *The Leadership Experience*. Boston: Cengage Learning.
- Daft, Richard L., 1995. *Organization Theory and Design*. Fifth Eddition. St. Paul, MN: West Publishing Co.
- Dahlan, Abdul Azis, dkk. 2006. *Ensiklopedi Hukum Islam*, Jilid 1. Jakarta: Ichtiar Baru Van Hoeve.
- Deal, T.E., & Kennedy, A.A. (2000). *Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life*. Addison-Wesley.
- Dennis, R. (2004). *Development of the Servant Leadership Assesment Instrumen*. Leadership & Organization Development Journal.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management* (15th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Dewey, J. (2018). *Democracy and Education*. New York: The Free Press.
- Drucker, P. F. (2018). *The effective executive: The definitive guide to getting the right things done*. New York: HarperBusiness.
- Eagly, A. H. (2005). Archieving relational authencity in leadership: Does gender matter?, 16, 456–474.
- El-Hassan, M. (2015). *Islamic Perspectives on Leadership*. Kuala Lumpur: Islamic Book Trust.
- El-Khawas, E. (2011). *Education and Communication for Development in the Arab World*. Cairo: Middle Eastern Press.
- Epstein, J. L. (2022). *School, Family, and Community Partnerships: Preparing Educators and Improving Schools*. Boulder: Westview Press.
- Farooq, M. (2018). *Digital Islam: Transforming Religious Education*. London: Routledge.
- Fauzi, M. (2023). *Strategi Pengembangan Pendidikan Islam*. Malang: UMM Press.
- Fleishman, E. A., Mumford, M. D., Zaccaro, S. J., Levin, K. Y., Korotkin, A. L., & Hein, M. B. (1991). Taxonomic efforts in the description of



- leader behaviour: A synthesis and functional interpretation. *Leadership Quarterly*, 2(4), 245–287.
- Friedman, T. (2019). *The Globalization of Innovation. Journal of Leadership*, 58(4).
- Gill, R. (2009). *Theory and practice of leadership*. London: Sage.
- Glover, Sue Law dan Derek. 2000. *Educational Leadership and Learning, Practice, Policy and Research*. Philadelphia: Open University Press.
- Goetsch, D.L., & Davis, S. (2015). *Quality management for organizational excellence: Introduction to total quality*. Harlow, Essex: Pearson Educational Limited.
- Goleman, D. (2014). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. New York: Bantam.
- Goleman, D. (2020). *Leadership that Gets Results*. Harvard Business Review, 78(2), 78-90.
- Golmoradi, R., & Ardabili, F. S. (2016). The effects of social capital and leadership styles on organizational learning. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 230(May), 372– 378. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.09.047>
- Greenleaf, R. K. (2017). *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness*. Mahwah, NJ: Paulist Press.
- Griffin, R. W. (2015). *Management: Principles and Practices*. Boston: Cengage Learning.
- Griffin, Ricky W., and Moorhead, Gregory., (2014). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. Eleventh Edition. USA: South Western.
- Gunz, H., & Mayrhofer, W. (2013). Personality and leadership in organizations. *International Journal of Human Resource Management*, 24(6), 1234-1255.
- Habermas, J. (2013). *The Theory of Communicative Action*. Cambridge: Polity Press.
- Habermas, J. (2013). *The Theory of Communicative Action: Reason and the Rationalization of Society*. Boston: Beacon Press.
- Hackman, M. Z., & Johnson, C. E. (2020). *Leadership: A Communication Perspective*. Long Grove: Waveland Press.



- Hargie, O. (2019). *The Handbook of Communication Skills*. London: Routledge.
- Hargie, O. D. W. (2010). *Skilled Interpersonal Communication*. New York: Routledge.
- Hargreaves, A., & Fullan, M. (2021). *Professional Capital: Transforming Teaching in Every School*. Teachers College Press.
- Hasan, A., & Fadhli, D. (2020). *Budaya Kerja Islami di Lingkungan Organisasi Bisnis*. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 14(1), 102-116.
- Hassan, A. (2017). *Leadership and Communication in Islamic Context*. *Islamic Leadership Journal*.
- Haynes, W. W., & Massei, J. L. (2003). *Management for business and industry*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Hersey, P. (2019). *The situational leader*. Greensboro, NC: Center for Leadership Studies.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (2019). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Herzberg, F. (2003). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons, Inc.,.
- Hidayat, Rahmat dan Wijaya, Candra. 2016. *Ayat-Ayat Alquran Tentang Manajemen Pendidikan Islam*. Medan: LPPPI.
- Hidayat, S. (2022). "Technology in Islamic Education: Enhancing Quality and Learning Effectiveness". *Journal of Educational Technology and Islam*, 15(1), 10-25.
- Hinkin, T. R., & Schriesheim, C. A. (2016). *Leadership in Organizations: Current Practices and Future Perspectives*. NJ: Prentice Hall.
- Hofstede, G. (2019). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). *Cultures and Organizations: Software of the Mind* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Hossain, S. (2022). *Islamic Educational Management*. New York: Palgrave Macmillan.
- Hosseini, M., & Bagheri, F. (2019). *Innovation and Leadership in Modern Organizations*. *Journal of Business Innovation*, 27(1).



- Hoy, W.K., & Miskel, G.M. (2013). *Educational administration: Theory, research, and practice*. Ninth Edition. New York: McGraw Hill.
- Huda, M. (2020). *Kurikulum Pendidikan Islam: Pengembangan dan Implementasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Husna, I. (2021). *Manajemen Sumber Daya Pendidikan dalam Islam*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Ibn Faris, Ahmad. tt. *Maqayis al-Lughah*. Juz III. Beirut: Dar al-Fikr.
- Ibn Kasir al-Dimasyqi, Imaad al-Din Abu al-Fida' Isma'il. (2000). *Tafsir alQur'an al-Azim*, Jil. XI. Kairo: Muassasah Qurtubah.
- Ibn Kasir Ismail ibn Umar. 1420 H. *Tafsir al-Qur'an al-Azim*, Ed. Sami Muhammad Salamah, Jilid II. Cet. II. Dar Taybah.
- Ibn Taimiyah, Ahmad ibn Abdul Halim. 1403 H. *Al-Istiqamah*. Jilid I Riyad: Jami'atul Imam Muhammad ibn Sa'ud.
- Ibn Taymiyyah, A. (2013). *The Ethics of Work in Islam*. Riyadh: Dar al-Imam.
- Ibrahim, M. (2012). *Communication in Islam: Theory and Practice*. Cairo: Al-Qalam Press.
- Ibrahim, M. (2012). *Leadership in Islam: A Theological and Practical Guide*. Riyadh: Dar Al-Muwahhid.
- Iskandar, P. D. Z., & Zulrizka, D. W. I. (2024). *Kepemimpinan Kreatif di Era Digital*. Jakarta: Gramedia.
- Ismail, N. (2022). "The Role of Teachers in Islamic Education". *International Journal of Islamic Education*, 18(3), 50-67.
- Jannah, N., Yanti, F., Aba, M. M., Syaputra, G., Siahaan, S., Harahap, R. R., Putri, A., Yusuf, N. W., & Sinaga, J. B. (2023). *Strategi Kepemimpinan, Manajemen, dan Inovasi Pendidikan*. Jakarta: Tangguh Denara Jaya Publisher.
- Jonassen, D. H. (2016). *Learning to Solve Problems with Technology: A Constructivist Perspective*. New Jersey: Prentice Hall.
- Jonassen, D. H. (2016). *Learning to Solve Problems: A Handbook for Designing Problem-Solving Learning Environments*. New York: Routledge.
- Jones, P. (2022). *Managing Islamic Educational Institutions*. Manchester: Manchester University Press.
- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2015). *The Impact of Leadership on Employee Satisfaction*. *Journal of Applied Psychology*.



- Judge, T. A., Bono, J. E., Ilies, R., & Gerhardt, M. W. (2002). *Personality And Leadership: A Qualitative and Quantitative Review*. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 765-780.
- Junaidi, M. (2022). *Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan Islam*. Jakarta: Rajawali Press.
- Kacel, B. (2016). *Organizational Communication: A Critical Approach*. Oxford: Oxford University Press.
- Kacel, C. M. (2016). *Organization Development: Principles, Processes, and Practices*. New York: McGraw-Hill.
- Kahn, W. A. (2013). *The Sense of Belonging in Organizations*. *Journal of Organizational Behavior*, 12(3), 1-12.
- Kahn, W. A. (2013). *The Social Psychology of Organizational Decision Making*. London: Sage Publications.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). (2020). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Kanter, R. M. (2014). *Confidence: How Winning Streaks and Losing Streaks Begin and End*. New York: Crown Business.
- Karim, M. (2021). *Manajemen Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (2018). *The social psychology of organizations*. New York: Wiley.
- Kauzes, J.M., & Posner, B.Z. (2010). *The leadership challenge*. San Francisco: Jossey-Bass Publishing.
- Khan, M. N., & Ahmad, N. (2016). *Globalization and Its Impact on Education in the Islamic World*. London: Routledge.
- Khan, M., & Ahmad, S. (2016). *Educational Technology and Leadership*. New York: Springer.
- Kirkpatrick, S. A., & Locke, E. A. (2017). *Leadership: Do Traits Matter?. Academy of Management Perspectives*, 31(3).
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Marketing Management*. 15th ed. Pearson.
- Kotter, J. P. (2016). *Leading Change*. Boston: Harvard Business Review Press.
- Kotter, J. P. (2017). *Leading change*. Boston, MA: Harvard Business Review Press.



- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2012). *The Leadership Challenge: How to Make Extraordinary Things Happen in Organizations*. Jossey-Bass.
- Kouzes, J.M., & Posner, B.Z. (2010). *The leadership challenge*. San Francisco: Jossey-Bass Publishing.
- L James. Gibson et al. (2004) *Organization: Behavior, Structur, Processes*, International Edition. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Larkin, J. (2018). *Leadership and Decision-Making in Educational Contexts*. New York: Routledge.
- Lawler, E. E. (1994). *Performance Management*. San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.
- Leithwood, K., & Seashore-Louis, K. (2021). *Leadership for Learning: How to Improve Teaching and Learning in Schools*. Sage Publications.
- Liden, R. C., et al. (2018). *Servant leadership and organizational outcomes*. *Journal of Applied Psychology*, 103(10), 1027–1039.
- Liden, R. C., et.al. (2008). *Servant leadership: Development of a multidimensional measure and multi-level assessment*, *The Leadership Quarterly*, 19(2), 161– 177. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2008.01.006>
- Locke, E. A. (2013). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*.
- Lussier, R. (2006). *Human relations in Organizations: Applications and skill building* (7th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Luthans, F. (2015). *Organizational Behavior* (12th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Manning, G.K., & Curtis, K. (2003). *The art of leadership*. New York: McGraw-Hill.
- Marno dan Trio Supriyanto. 2008. *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan. Islam*. Bandung: P.T Refika Aditama.
- Marshall, D. (2021). *Islamic Educational Leadership Theory and Practice*. New York: Springer.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management* (12th ed.). Mason, OH: Thomson South-Western.
- Mayer, R. E. (2014). *Multimedia Learning*. New York: Cambridge University Press.



- Mayer, R. E. (2014). *The Cambridge Handbook of Multimedia Learning*. New York: Cambridge University Press.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (2008). The five-factor theory of personality. In *Handbook of personality theory and research* (pp. 159-181). Guilford Press.
- McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw-Hill.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). *A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment*. New York: Human Resource Management Review.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2014). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Mills, J. C. H. dan Mills, A. J. 2000. *Handbook of Organizational Culture and Climate*. California: Sage.
- Mintzberg, H. (2018). *Crafting Strategy*. Harvard Business Review Press.
- Mulyasa, E. (2020). *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Professional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Munawwir, Ahmad Warson. 1997. *Kamus Arab-Indonesia*. Surabaya: Pustaka Progressif.
- Nasr, S. H. (2015). *Islamic Science: An Illustrated Study*. Cambridge: Harvard University Press.
- Nilasari, D. B. M. (2022). *Kepemimpinan dan Inovasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Northouse, P. G. (2016). *Leadership: Theory and Practice (7th ed.)*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Northouse, Peter G. (2013). *Kepemimpinan: Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Indeks Permata Puri Media.
- Nuryani, N. (2023). *Manajemen Pendidikan Islam: Teori dan Praktek*. Jakarta: Pustaka Setia.
- O'Donnel, Koontz, Harold Cyril. 1980. *Management*, Edition VII. Tokyo: Mc Graw-Hill Kogakusha, Ltd.
- Oxford English Dictionary. (2020). *Quality*. Oxford University Press. Retrieved from <https://www.oed.com/>
- Peter, G. N. (2013). *Kepemimpinan*. (6th ed.). Jakarta: PT Indeks.



- Poli, W.I.M. 2011. *Kepemimpinan Stratejik; Pelajaran dari Yunani Kuno hingga Bangladesh*. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Prensky, M. (2015). *Education and Technology: A Future for Digital Natives*. New York: Teachers College Press.
- Purnama, W. (2022). *Efektivitas Penerapan Budaya Kerja Islami terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 11(3), 76-89.
- Rahman, A. (2021). "Evaluating the Impact of Islamic Education Leadership". *International Journal of Islamic Education*, 9(2), 50-66.
- Rahman, S. (2015). *Conflict Management in Educational Organizations*. *Educational Leadership Review*, 27(1), 32-45.
- Rasyid, M. (2019). *Islamic Approaches to Conflict Resolution*. *Journal of Islamic Thought and Civilization*, 12(4), 50-67.
- Rasyid, M. (2019). *Strategic Management in Islamic Educational Institutions*. London: Cambridge University Press.
- Ridha, Muhammad. 1994. *Al-faruq Umar ibn al-Khattab Sani al-Khulafa' al-Rasyidin*. Beirut : Dar al-Kutub al-'Ilmiyyah.
- Rivai, H. Veithzal dan Arivin, H. Arviyan. 2009. *Islamic Leadership, Membangun Super Leadership Melalui Kecerdasan Spiritual*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Kiat Memimpin Abad ke 21*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal. 2012. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2010). *Management*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior (16th ed.)*. Boston: Pearson.
- Robbins, Stephen P., (1983). *Esentials of Organizational Behavior*. Prentice-Hall.
- Robbins, Stephen, P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Prehalindo
- Robinson, D. (2019). *The role of personality in leadership success*. *Journal of Leadership Studies*, 13(1), 49-61.
- Robinson, R. (2018). *Leadership and Innovation in the 21st Century*. *Journal of Organizational Behavior*, 39(5).



- Robinson, V. M. J. (2021). *Student-Centered Leadership*. Jossey-Bass.
- Rothwell, W. J., & Kazanas, H. C. (2011). *Improving Performance through Human Resource Development*. Boston, MA: Pearson Education.
- Rusyan, H. A. Tabrani. 2013. *Profesionalisme Kepala Sekolah*. Jakarta: PT. Pustaka Dinamika.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. New York: Guilford Press.
- Sadiq, A. (2015). *Digital Learning and Education in the Islamic World*. Springer, Berlin.
- Sadiq, A. (2015). *Islamic Education in the Digital Age*. London: Edward Arnold.
- Sadiq, R. (2021). *The Role of Leadership in Islamic Schools*. Cairo: Dar al-Turath.
- Sahih Muslim. *The Importance of Work and Effort in Islam*. Riyadh,: Dar al-Imam.
- Salim, Atiah Muhammad. Tt. *Fi Zhilal Arsyir Rahman*. Madinah: Darut Turats.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Sendjaya, S. dan Sarros, J. C. (2008). *Servant leadership: Its Origin, Development and Application in Organizations*. Journal Of Leadership and Organization Studies.
- Senge, P. M. (2014). *The Fifth Discipline: The Art & Practice of The Learning Organization*. New York: Doubleday.
- Sengupta, P., & Banerjee, M. (2021). *Creative Leadership in Organizations*. *Journal of Organizational Change Management*, 34(2).
- Sergiovanni, T. J. (2020). *The Principalship: A Reflective Practice Perspective*. Boston: Allyn and Bacon.
- Sharma, S.L. (2009). *Educational management a unified approach of education*. New Delhi: Global India Publication, Pvt, Ltd.
- Shihab, M. Quraish. (2006). *Menabur Pesan Ilahi; Al-Qur'ân dan Dinamika Kehidupan Masyarakat*. Jakarta Selatan: Lentera Hati.
- Shihab, Q. (2021). *Pembelajaran Pendidikan Islam yang Efektif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar



- Siagian, Sondang P. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineke Cipta.
- Sinek, S. (2014). *Leaders Eat Last: Why Some Teams Pull Together and Others Don't*. New York: Portfolio.
- Soegoto, D. I. H. E. S. (2022). *Tren Kepemimpinan Kewirausahaan dan Manajemen Inovatif di Era Bisnis Modern*. Bandung: Universitas Komputer Indonesia.
- Spears, Larry. (2010). *Character and Servant Leadership: Ten Characteristics of Effective, Caring Leaders*. The Journal of Virtues & Leadership.
- Spector, B. (2015). *Managing Organizational Behavior*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Spector, P. E. (2015). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause, and Consequence*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Spector, P. E. (2015). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause, and Consequence*. Thousand Oaks: Sage Publications..
- Stogdill, R. M. (2017). *Handbook of leadership: A survey of theory and research*. New York: Free Press.
- Stogdill, R.M. (1974). *Handbook of leadership: A survey of theory and research*. New York: The Free Press.
- Sudirman, E., Sahir, H., & Jusriati, A. B. P. (2022). *Manajemen Kreativitas dan Inovasi*. Bandung: Yayasan Kita Menulis.
- Sujak, Abi. (2010). *Kepemimpinan Manajemen, Eksistensinya Dalam Perilaku Organisasi*. Jakarta Rajawali Pers.
- Sulaiman, H. (2009). *Etika Bisnis Islami*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Sulaiman, H. (2021). *Leadership in Islamic Educational Institutions. Journal of Educational Leadership*, 33(1), 11-29.
- Sulaiman, S. (2019). *Islamic Leadership and Communication*. Madinah: Islamic University Press.
- Sulakso, W. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 2). Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sutrisno, S. (2021). *Strategi Manajemen Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Terry, George R. (1997). *Principle of Management*. Ontario: Richard D. Irwin ING. Homewood Illionis. Irwin-dorsy Limited.



- Tjiptono, F. (2021). *Manajemen Pemasaran: Prinsip, Penerapan, dan Riset*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Triandis, H. C. (2018). *Individualism and Collectivism*. New York: Routledge.
- Trompenaars, Fons dan Voerman, Ed. (2009). *Servant Leadership Across Cultures: Harnessing the strength of the world's most powerful leadership philosophy*. New York: Infinite Ideas Limited.
- Ukawi, In'am Fawwal. 1413H/1992 M.. *Al-Mu'jam al-Mufasssal fi Ulum al-Balagh (al-Badi' wa al-Bayan wa al-Ma'ani)*. Beirut Libanon: Dar al-Kutub al-Ilmiyah.
- Umairah, Abdurrahman. 2002. *Tokoh-Tokoh yang diabadikan al-Qur'an*. Jilid 4. Jakarta: Gema Insani Press.
- Vondey, M. (2010). *The Relationships among Servant Leadership, Organizational Citizenship Behavior, Person-Organization Fit, and Organizational Identification*. International Journal of Leadership Studies.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: John Wiley & Sons.
- Vroom, V. H., & Jago, A. G. (2016). *The role of the situation in leadership*. Journal of Applied Psychology.
- Wahjosumidjo. (1997). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Walberg, H. J. (2010). *Educational Productivity and the Impact of Leadership*. Educational Leadership Review, 5(1), 1-12.
- Warren, D. (2014). *The Leader's Guide to Communication*. New York: Routledge.
- Weber, M. (2016). *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*. New York: Routledge.
- Wright, C. (2021). *Educational Leadership in Islamic Contexts*. Oxford: Oxford University Press.
- Yukl, G. (2010). *Leadership in Organizations*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Zain, M. (2021). *Pengembangan Program Pendidikan Islam*. Bandung: Remaja Rosdakarya.



- Zainuddin, M. (2020). *Educational Leadership in the Digital Era*. Jakarta: Pustaka Bunda.
- Zainuddin, Z. (2020). *Technological Advancements in Islamic Education: The Role of Digital Tools in Learning*. London: Routledge.





Riwayat Hidup Penulis



Rahmat Hidayat, lahir di Medan, 26 Pebruari 1982. Dilahirkan oleh seorang ayah dan ibu yang berdarah pendidik. Ayah Drs. H. Sofyan (pensiunan Guru PNS MAN Tanjung Morawa) dan Ibu Hj. Suriati Lubis (yang memutuskan untuk berhenti menjadi guru setelah kelahiran anak yang pertama).

Mempunyai saudara kandung berjumlah 3 orang, yaitu: Kakak: Rahmi Aulia, SE dan adik Dr. Syariful Azmi, SH, MH serta Ahmad Fikri, SH. Menikah pada tahun 2010 dengan Rini Adhariani, S.PdI dan dikaruniai seorang putra bernama M. Shohibul Mumtaz Hidayat pada tanggal 25 Oktober tahun 2011. Namun pada tahun 2012 isteri tercinta dipanggil oleh Allah Swt. Pada tahun 2013 memutuskan untuk menikah kembali, dan Alhamdulillah diberikan Allah Swt. pendamping bernama Mahanum, ST,M.Pd. Berdomisili di Jl. Sesar Komplek Citra Mulia Residence Blok. D.14 Kelurahan Amplas, Medan.

Pendidikan dimulai dari Sekolah Dasar Al-Washliyah 11 Kelurahan Amplas diselesaikan pada tahun 1994, SLTP Pondok Pesantren Al-Husna Medan diselesaikan pada tahun 1997, MAN 2 Model Medan diselesaikan pada tahun 2000. Kemudian menyelesaikan kuliah pada Fakultas Tarbiyah IAIN Sumatera Utara program studi Pendidikan Agama Islam strata satu (S.1) pada tahun 2004, dan selanjutnya menyelesaikan strata dua (S.2) program studi Pendidikan Islam pada tahun 2009. Pada tahun 2016 menyelesaikan strata tiga (S.3) pada Program Doktor Pendidikan Islam UIN Sunan Gunung Djati Bandung.

Bertugas di Fakultas Agama Islam Universitas Dharmawangsa Medan sejak tahun 2009 dan bertugas di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara sejak tahun 2010. Dalam perannya sebagai dosen, penulis mengasuh beberapa mata kuliah diantaranya: Ilmu Pendidikan, Ilmu Pendidikan Islam, Filsafat Pendidikan Islam, Pendidikan Karakter, Manajemen Lembaga Pendidikan Islam, Profesi Keguruan Sejarah Peradaban Islam, Sejarah Pendidikan Islam, Inovasi Pendidikan dan Pendidikan Prasekolah.

Penulis juga telah menyelesaikan beberapa karya ilmiah yang berjudul: *Starategi Pembelajaran Qiraat Quran* (dipublikasikan pada Media Pendidikan Jurnal Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN



Sunan Gunung Djati Tahun 2012); *Pendidikan Karakter Berbasis Alquran* (dipublikasikan di Majalah Ilmiah Warta Dharmawangsa Tahun 2012); *Tantangan dan Peluang Pendidikan Islam di Era Global Village* (dipublikasikan pada Jurnal Alumni Manajemen Pendidikan Islam FITK UIN SU "Tadbir" pada Tahun 2015); *Tantangan dan Peluang Perguruan Tinggi Islam di Era Global Village* (dipublikasikan pada Jurnal Pendidikan dan Ilmu Kependidikan "Integritas" pada Tahun 2016); *Pengembangan Orientasi dan Kurikulum dalam Menciptakan Lembaga Pendidikan Islam Unggul* (dipublikasikan pada Jurnal Hijri, Vol. 5 No. 1 Januari-Juni 2016 Jurusan Manajemen Pendidikan Islam UIN SU, ISSN: 1979-8075); *Epistemologi Pendidikan Islam: Sistem, Kurikulum, Pembaharuan dan Upaya dalam Membangun Epistemologi Pendidikan Islam* (dipublikasikan pada Jurnal Al-Mufida, Vol. I No. 1 Juli-Desember 2016 FAI Universitas Dharmawangsa Medan ISSN: 2549-1954); *Pendidikan Islam Sebagai Ilmu: Tinjauan Ontologi, Epistemologi dan Aksiologi* (dipublikasikan pada Jurnal Sabillarrayad, Vol. I No. 1 Oktober-Desember 2016 Jurusan PAI Fak. Agama Islam Universitas Dharmawangsa Medan ISSN: 2548-2203); *The Relationship Between Teacher's Teaching style with student's Learning Motivation in Indonesia* (dipublikasikan pada Jurnal Intelektualita, Vol. II No. 02 Maret-April 2017 Forum Komunikasi Intelektual Muda Indonesia (FKIMI) bekerjasama dengan LPPPI ISSN: 2527-3329); *Islamic Character Education Values In Mandailing And Angkola Communities In North Sumatera Province* (dipublikasikan pada Jurnal IJLRESInternational Journal on Language, Research and Education Studies, Vol. 3, No. 1, 2019. *Cara Cerdas Belajar PTK* (disampaikan pada pelatihan PTK guru-guru SLB Se-Sumatera Utara Tahun 2013); dan Diskusi Publik "Pancasila sebagai Ideologi dalam Pandangan Islam yang diselenggarakan DPD Gerhana Kota Medan pada Tahun 2017.

Buku yang pernah diterbitkan: *Ilmu Pendidikan Islam* (Terbit pada Tahun 2016); *Filsafat Pendidikan Islam* (Terbit pada Tahun 2016); *Manajemen Pendidikan Islam* (Terbit pada Tahun 2016), *Ayat-Ayat Alqura n Tentang Manajemen Pendidikan Islam* (Terbit pada Tahun 2017); *Konsep-Konsep Keguruan dalam Pendidikan Islam* (Terbit pada Tahun 2017); *Akhlak Tasawuf* (Terbit pada Tahun 2018), *Etika Manajemen Perspektif Islam* (Terbit pada Tahun 2018), *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam* (Terbit pada Tahun 2019), *Ilmu Pendidikan* (Terbit pada Tahun 2019), *Manajemen Sumberdaya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan* (Terbit pada Tahun 2019), *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implementasi Di Lembaga Pendidikan* (Terbit pada Tahun 2022), *Pendidikan Karakter pada Perguruan Tinggi* (Terbit Tahun 2025).

Disisi lain penulis juga aktif menulis pada opini Harian Waspada Medan, adapun tulisan yang pernah dipublikasikan diantaranya: *Berguru Mendidik Anak kepada Nabi Ibrahim*; *Berjihad Melawan Narkoba*; *Formulasi Pendidikan Akhlak*; *Haji Sebagai Madrasah Ilahiyah*; *Haji: Simbol Perjuangan Kemanusiaan*; *Islam dan Kebudayaan*; *Karakteristik Umat Muhammad saw.*; *Kebangkitan Peradaban Islam*; *Kepemimpinan TNI Masa Depan*; *Kewajiban*



Manusia; Makna Ukhuwah Islamiyah; Masjid dan Aktivitas Umat Islam; Masjid Sebagai Pusat Peradaban; Masyarakat Sholeh; Memaknai Ujian dalam Kehidupan; Nilai-Nilai Demokrasi dalam Alquran; Pendidikan Karakter Berbasis Nilai-Nilai Islam; Profil Umat Pilihan; dan lain-lain.

Disela-sela tugas sebagai dosen penulis aktif sebagai *Master Trainer* pada SNIP *Madrasah Development Centre* (MDC) Sumatera Utara. Alhamdulillah penulis telah berkeliling pada daerah-daerah Propinsi Sumatera Utara, mulai dari Kota Medan, Kabupaten Langkat, Kabupaten Serdang Bedagai, Kabupaten Asahan dan Kabupaten Labuhan Batu Selatan untuk menyampaikan materi Kurikulum 2013 dan Pembelajaran Aktif, Inovatif, Kreatif, Efektif dan Menyenangkan (PAIKEM). Disisi lain, penulis juga diberi amanah oleh Kementerian Agama Propinsi Sumatera Utara untuk menjadi narasumber Kurikulum 2013 di sepanjang tahun 2015 sampai awal tahun 2016. Penulis juga aktif dalam mengisi seminar dan diskusi ilmiah.

Selanjutnya penulis juga aktif pada beberapa Organisasi Kemasyarakatan, diantaranya: Direktur Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI), Pengurus Cabang Al-Jam'iyatul Washliyah; Sekertaris Umum Dewan Pimpinan Wilayah Gerakan Pemuda (GEMA) 165; dan organisasi kemasyarakatan lainnya.



Muhammad Amri Nasution, Lahir di Medan 14 November 1968, anak ketiga dari lima bersaudara. Ayah (Alm) P. Nasution dan Ibu (Almh) R. Lubis, menamatkan SD tahun 1979 SDN 060833 Medan, kemudian menamatkan SMP TP. Mardi Lestari Medan pada tahun 1985 dan SMA YP. Amir Hamzah Medan pada tahun 1988.

Pada tahun 1993 menyelesaikan jenjang Strata Ssatu (S1) Sekolah Tinggi ilmu Ekonomi Nusa Bangsa. Tahun 2009 menyelesaikan jenjang Program Magister Sains (S2) pada Program Pascasarjana Universitas Sumatera Utara, dan pada tahun 2021 Pendidikan Program Doktorat (S3) pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam FTIK UIN Sumatera Utara.

Memiliki 2 orang Putri, Amira Azzahra Nasution dan Nabila Syakira Nasution, dan isrti Mayu Rina Dwita, SE, M.Ak. MPada Tahun 2020-2024 menjabat Sebagai Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama Universitas Dharmawangsa, selanjutnya pada tahun 2025-2029 menjabat sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharmawangsa, juga bekerja sebagai *General Affair* konsultan keuangan pada Kantor Akuntan Publik Kanaka Puradiredja Suhartono Cabang Medan 2021 sampai dengan sekarang. Aktif di berbagai organisasi, seperti APTISI Sumut sebagai Kepala Bidang Kewirausahaan, sebagai Staff Ahli Ketua Umum PBJI Sumatera Utara, sebagai Sekretaris Jujitsu Fighter Sumut dan Jujitsu Spider Indonesia, sebagai



Wakil Ketua pada KNPI Medan, sebagai Ketua Pemuda Pancasila Medan Petisah. Ilmu itu lebih dari kekayaan, karena kekayaan itu harus dijaga, sedangkan ilmu menjaga kamu, tetap rendah hati dan berguna bagi orang lain, semoga disertasi ini bermanfaat, *amiin ya Robbl'alamin*.



Ahmad Mukhlisin, lahir di Kampung Baru, 17 Oktober 1993. Dilahirkan oleh seorang ayah dan ibu yang berdarah Jawa. Ayah Mahmuddin dan Ibu mukminah. Mempunyai saudara kandung berjumlah 3 orang, yaitu: Abang: Ahmad Aji Rahman, S.Agr dan adik Ayu Sulastri, S.Pd. serta Miftahuddin. Menikah pada tahun 2016 dengan Arba'atun, M.Pd dan dikaruniai dua putr1 bernama Ayra Alfatunnisa lahir pada tanggal 20 Oktober tahun 2017 dan Aisyah Najmatunnisa lahir pada tanggal 14 Januari 2019. Berdomisili di Jalan Ampera Batang Kuis Gg. Al-Hadi Komplek Bimer Regency 3 Nomor 5.

Pendidikan dimulai dari Sekolah Dasar Negeri Gunung meriah Kabupaten Aceh Singkil diselesaikan pada tahun 2005, SLTP Pondok Pesantren Darul Mutaallimin Tanah Merah diselesaikan pada tahun 2008, dan SMA Negeri 1 Gunung Meriah diselesaikan pada tahun 2011. Kemudian menyelesaikan kuliah pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara program studi Manajemen Pendidikan Islam strata satu (S.1) pada tahun 2015, dan selanjutnya menyelesaikan strata dua (S.2) program studi Administrasi Pendidikan pada tahun 2017. Pada tahun 2023 menyelesaikan strata tiga (S.3) pada Program Doktor Manajemen Pendidikan Islam di UIN Sumatera Utara.

Bertugas Sebagai guru dan Kepala Madrasah di MAS YPI Batang Kuis sejak tahun 2013-Sekarang, bertugas Sebagai Dosen di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara sejak tahun 2018-Sekarang, dan bertugas Sebagai Dosen di STAI Jama'iyah Mahmudiyah Pura sejak 2019-2024 dan dari 2024-Sekarang Sebagai Dosen di Sekolah Pascasajana Universitas Dharmawangsa Medan. Dalam perannya sebagai dosen, penulis mengasuh beberapa mata kuliah diantaranya: Supervisi Pendidikan, Manajeme Sarana dan Prasarana, Psikologi Manajemen, Psikologi Pendidikan, Manejemen Pembelajaran, Evaluasi Program Pendidikan, Kepemimpinan Pendidikan, Statistik Pendidikan, Kewirusahaan, Budaya Organisasi, dan Manajemen Kurikulum.

Penulis juga telah menyelesaikan beberapa karya ilmiah yang berjudul: *Pola Komunikasi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesionalisme Guru Di Sd Islam An-Nizam* (dipublikasikan pada Benchmarking-Jurnal Manajemen Pendidikan Islam 1 (2); *Ideologi Terorisme Dan Ayat 60 Surat Al-Anfaal (Sebuah Upaya Restorasi Pemahaman Makna*



Turhibun) (dipublikasikan di Hijri 6 (2); *Dualisme Penyelenggaraan Pendidikan* (dipublikasikan pada *Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies*, 62-72); *Analisis Swot dalam Membuat Keputusan dan Mengambil Kebijakan Yang Tepat* (dipublikasikan pada *Invention: Journal Research and Education Studies* 1 (1), 33-44); *Manajemen Supervisi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru Di Sd Swasta Al-Ittihadiyah Laut Dendang Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang* (dipublikasikan pada *Journal Of Education And Teaching Learning (JETL)* 2 (3), 9-19); *Pengembangan Lembaga Pendidikan Al-Ittihadiyah Di Sumatera Utara* (dipublikasikan pada Perdana Publishing



Mahanum, lahir di Labuhan Deli, 06 Juni 1985. Dilahirkan oleh seorang ayah dan ibu. Ayah alm H. Dahlik Zein, SMHK dan Ibu Almh. Hj Nuraidah. Mempunyai saudara kandung berjumlah 1 orang, yaitu: Adik: Adi Putra, ST. Menikah tahun 2013 dengan Rahmat Hidayat, S.PdI, MA. Berdomisili di Jl. Sesar Komplek Citra Mulia Residence Blok. D.14 Kelurahan Amplas, Medan.

Pendidikan dimulai dari sekolah dasar di SD Negeri 060954 (1991-1997) beralamat Medan labuhan, Sekolah lanjut tingkat pertama SLTP (1997-2000) beralamat di Medan Marelان, Sekolah Menengah Kejuruan SMK (2000- 2003) beralamat Jl Veteran Helvetia. Kemudian melanjutkan pendidikan Strata 1 pada STT Sinar Husni Medan Program Studi Ilmu Komputer (2003-2007), selanjutnya Pendidikan Strata 2 pada Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam FITK UINSU (2020-2022). Dan saat ini (TA. 2024/2025) sedang melanjutkan Pendidikan Strata 1 kedua pada Program Studi Pendidikan Islam Anak Usia Dini (PIAUD) Fakultas Agama Islam Universitas Dharmawangsa.

Penulis juga menulis beberapa karya ilmiah berupa buku dan jurnal ilmiah diantaranya: Buku Kepemimpinan Pendidikan Islam (2025), Buku Pendidikan Islam Anak Usia Dini (2025), kemudian publikasi pada Jurnal Ilmiah, diantaranya Sabillarraysad Vol 6, No 1 (2021) berjudul *Pengambilan Keputusan Dan Perencanaan Kebijakan*, *Research And Development Journal Of Education* Vol 8, No 1 (2022) dengan judul *Fasilitas Madrasah Mas Al-Washliyah 22 Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara*, dan publikasi lainnya.

