



## Kepemimpinan yang Efektif dalam Islam

*Effective Leadership in Islam*

**Della Utari, Lukman Hakim, Jamrizal**

UIN Sultan Thaha Syaifuddin Jambi, Indonesia

\*Email: dellautari544@gmail.com

\*Correspondence: Della Utari

DOI:

10.59141/comserva.v3i03.837

### ABSTRAK

Kepemimpinan bertujuan agar setiap kegiatan yang dilaksanakan dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Tujuan kepemimpinan lebih merupakan kerangka ideal yang akan memberikan pedoman bagi setiap kegiatan pemimpin, sekaligus menjadi patokan yang harus dicapai. Kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai suatu peranan dan merupakan suatu proses untuk mempengaruhi orang lain. secara istilah khalifah adalah orang yang bertugas menegakkan syariat Allah SWT, memimpin kaum muslimin untuk menyempurnakan penyebaran syariat Islam dan memberlakukan kepada seluruh kaum muslimin secara wajib, sebagai pengganti kepemimpinan Rasulullah SAW. Kepemimpinan merupakan kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan suatu kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain, terutama bawahannya untuk berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif, ia memberikan subangsih nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan; Islam; Tujuan Organisasi

### ABSTRACT

*Leadership aims so that every activity carried out can achieve goals effectively and efficiently. Leadership goals are more of an ideal framework that will provide guidelines for each leader's activities, as well as a benchmark that must be achieved. Leadership can also be interpreted as a role and is a process to influence others. In terms of the caliph is a person in charge of upholding the Shari'a of Allah SWT, leading the Muslims to perfect the spread of Islamic Shari'a and imposing it on all Muslims compulsorily, as a substitute for the leadership of the Prophet Muhammad. Leadership is the ability and skill of someone who occupies a position as a leader of a work to influence the behavior of other people, especially his subordinates to think and act in such a way that through positive behavior, he makes a real contribution in achieving organizational goals.*

**Keywords:** Leadership; Islam; Organizational Objectives

## PENDAHULUAN

Hakikatnya manusia merupakan pemimpin (Jarbi & Timur, 2022), oleh karena itu setiap perilaku yang terdapat dalam dirinya akan dimintai pertanggung jawaban. Kepemimpinan yang hadir terkadang untuk dirinya sendiri, maka pertanggungjawaban akan kepemimpinannya akan tetap diminta. Urgensitas kepemimpinan di atas, menandakan pentingnya kepemimpinan, lingkup kecil seperti diri manusia perlu perilaku kepemimpinan apalagi organisasi yang lingkungannya lebih luas, tanpa

pimpinan, organisasi akan berjalan kacau balau, karena bawahan dalam organisasi akan sangat membutuhkan arahan dari seorang pemimpin (Syadzili, 2018).

Berbicara Kepemimpinan adalah sesuatu yang sangat multitafsir, karena cara pandang setiap orang terhadap kepemimpinan seseorang sangat dipengaruhi latar belakang dari setiap sudut pandangnya, misalnya melihat dari unsur subyek, gaya, perilaku, hasil, dampak dan lain-lain. Namun hal terpenting perlu kita pahami bahwa seorang pemimpin dalam kepemimpinannya adalah bagaimana yang bersangkutan memiliki kemampuan membangun hubungan antar manusia yang merupakan inti menumbuhkan semangat motivasi, inovasi, kreatifitas, inspirasi, dinamisasi, saling menghargai, support dan bertanggungjawab (Amri, 2016).

Sebagaimana substansi yang terdapat dalam pendidikan Islam, secara konsep dasar terdapat dalam Al-Qur'an dan Al-Hadits yang mana didalamnya adalah ajaran normative (Nasir & Arif, 2021). Sehingga ajaran tersebut bagi manusia merupakan pembimbing perilaku individu maupun sosial. Oleh sebab itu, aktualisasi ajaran tersebut sangat penting untuk dibumikan oleh manusia, karena terdapat masalah – masalah ubudiyah yang diatur dengan nash – nash definitif sebagaimana hakikat penciptaannya, pengaturan dan pengalaman yang ada dalam diri manusia.

Oleh karenanya penting bagi kita untuk mengkaji lebih dalam perihal kepemimpinan, dan pada makalah ini akan membahas tentang “Kepemimpinan yang efektif dalam pendidikan islam”.

## **METODE**

Penelitian yang penulis lakukan menggunakan pendekatan kualitatif dengan objek penelitian yaitu berusaha mendalami Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Pendidikan. Dengan menggunakan metode pengumpulan data yaitu data sekunder yang diperoleh dari literatur atau karya ilmiah lainnya.

Penelitian kualitatif merupakan pendekatan penelitian yang menekankan pada mengkaji sampel kecil dari individu-individu yang sengaja dipilih, tidak berusaha mengendalikan faktor-faktor kontekstual, melainkan berupaya melalui beberapa jenis metode untuk memahami sesuatu permasalahan dari sudut pandang informan dan menciptakan gambaran yang kaya dan mendalam mengenai fenomena yang sedang diteliti (Rukin, 2019).

Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan. secara oleistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah (Moleong, 2014).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengertian Kepemimpinan**

Terminologi kepemimpinan memiliki ruang lingkup dan sudut pandang yang cukup luas, sehingga muncul beragam definisi dari para ahli. Tidak ada definisi baku tentang arti kepemimpinan, bahkan Stogdill mengatakan “terdapat hampir sama banyaknya definisi tentang kepemimpinan dengan jumlah orang yang telah mencoba mendefinisikan konsep tersebut”. Meski demikian bukan berarti tidak ada acuan umum dalam menguraikan pengertian kepemimpinan. Memimpin berarti mempengaruhi para bawahan agar mereka mau bekerja dengan baik sesuai dengan prosedur dan metode kerja yang telah ditetapkan. Ordway Tead dalam bukunya *The Art of Leadership* mengemukakan bahwa: *Leadership is the activity of influencing people to cooperaty toward some goal wich they come to finedesirable.* (Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang untuk bekerjasama yang mana mereka mewujudkan kerjasamanya itu untuk mencapai tujuan yang diinginkan) (Ahmad et al., 2022).

Hemhill & Coons (1957) mendefinisikan kepemimpinan sebagai perilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama (*shared*

goal) (Mandayanti & Afriansyah, 2020). Sementara menurut Herold Koontz, “*Leadership is the art coordinating and motivating individuals and group to achieve desired ends*”. (Kepemimpinan adalah seni/kemampuan untuk mengkoordinasikan dan menggerakkan seseorang individu atau kelompok ke arah pencapaian tujuan yang diharapkan) (Karima et al., 2020).

Dari penjabaran di atas, maka kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu proses kegiatan seseorang untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengkoordinasikan individu atau kelompok agar terwujud hubungan kerjasama dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seringkali kepemimpinan disamakan dengan pemimpin, padahal keduanya memiliki perbedaan makna. Pemimpin merupakan seseorang yang memiliki tugas memimpin, sementara kepemimpinan merupakan bakat atau sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Kepemimpinan diterjemahkan ke dalam sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola interaksi, hubungan kerjasama antar personalia, dan kedudukan antar jabatan. Seorang pemimpin harus memiliki bakat kepemimpinan, dalam arti kapasitas kepemimpinan tersebut diperlukan oleh tiap pemimpin agar berhasil dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kepemimpinan memiliki dua komponen pemahaman, pertama, kepemimpinan menyangkut fenomena kelompok yang melibatkan interaksi antara dua orang atau lebih. Kedua, kepemimpinan melibatkan proses mempengaruhi, yakni pengaruh yang sengaja digunakan oleh pemimpin kepada bawahannya. Keefektifan kepemimpinan menitikberatkan pada kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi dan menggerakkan para anggota sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan (Abdul, 2013).

### **Pemimpin yang Efektif**

Pemimpin pada hakikatnya adalah seorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Kekuasaan merupakan kemampuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahan sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakannya. Menurut Stoner, (1998) semakin banyak jumlah sumber kekuasaan yang tersedia bagi pemimpin, akan semakin besar potensi kepemimpinan yang efektif.

Seorang pemimpin harus bisa memadukan unsur-unsur kekuatan diri, wewenang yang dimiliki, ciri-ciri kepribadian dan kemampuan sosial untuk bisa mempengaruhi perilaku orang lain. Pemimpin ada dua macam, yaitu pemimpin formal dan pemimpin informal. Dimana pemimpin formal harus memiliki kekuasaan dan kekuatan formal yang ditentukan oleh organisasi, sedangkan pemimpin informal walaupun tidak memiliki legitimasi kekuatan dan kekuatan resmi namun harus memiliki kemampuan mempengaruhi yang besar yang disebabkan oleh kekuatan pribadinya.

Oleh karena itu, dalam proses kepemimpinan telah muncul beberapa teori kepemimpinan. Teori kepemimpinan dalam organisasi telah berevolusi dari waktu ke waktu ke dalam berbagai jenis dan merupakan dasar terbentuknya suatu kepemimpinan. Setiap teori menyediakan gaya yang efektif dalam organisasi.

### **Teori Kepemimpinan**

#### **1. Great Man Theory**

Teori ini mengatakan bahwa pemimpin besar (great leader) dilahirkan, bukan dibuat (leader are born, not made). dan dilandasi oleh keyakinan bahwa pemimpin merupakan orang yang memiliki sifat-sifat luar biasa dan dilahirkan dengan kualitas istimewa yang dibawa sejak lahir dan ditakdirkan menjadi seorang pemimpin di berbagai macam organisasi. Orang yang memiliki kualitas dapat dikatakan orang yang sukses dan disegani oleh bawahannya serta menjadi pemimpin besar.

Senada dengan hal tersebut, Kartini Kartono dalam bukunya membagi definisi teori ini dalam dua poin, yaitu seorang pemimpin itu tidak dibuat, akan tetapi terlahir menjadi pemimpin oleh bakat-bakat alami yang luar biasa sejak lahirnya dan yang kedua dia ditakdirkan lahir menjadi

seorang pemimpin dalam situasi kondisi yang bagaimanapun juga. James (1980), menyatakan bahwa setiap jaman memiliki pemimpin besar.

Perubahan sosial terjadi karena para pemimpin besar memulai dan memimpin perubahan serta menghalangi orang lain yang berusaha membawa masyarakat kearah yang berlawanan. Teori kepemimpinan ini dikembangkan dari penelitian awal yang mencakup studi pemimpin besar. Para pemimpin berasal dari kelas yang istimewa dan memegang gelar turun-temurun. Sangat sedikit orang dari kelas bawah memiliki kesempatan untuk menjadi seorang pemimpin.

Teori great man didasarkan pada gagasan bahwa setiap kali ada kebutuhan kepemimpinan, maka munculah seorang manusia yang luar biasa dan memecahkan masalah. Ketika teori great man diusulkan, sebagian besar pemimpin adalah orang laki-laki dan hal itu tidak bisa ditawar. Bahkan para peneliti adalah orang laki-laki juga, yang menjadi alasan untuk nama teori tersebut "great man". teori ini yang disebut orang besar adalah atribut tertentu yang melekat pada diri pemimpin atau sifat personal, yang membedakan antara pemimpin dan pengikutnya.

Teori ini secara garis besar merupakan penjelasan tentang orang besar dengan pengaruh individualnya berupa karisma, intelegensi, kebijaksanaan atau dalam bidang politik tentang pengaruh kekuasaannya yang berdampak terhadap sejarah. Pada teori ini sebagian besar bersandar pada pendapat-pendapat yang dikemukakan oleh Thomas Charly di abad 19 yang pernah menyatakan bahwa sejarah dunia tidak melainkan sejarah hidup orang-orang besar. Menurutnya, seorang pemimpin besar akan lahir saat dibutuhkan sehingga para pemimpin ini tidak bisa diciptakan.

## 2. Teori Sifat

Teori sifat kepemimpinan membedakan pada pemimpin dari mereka yang bukan pemimpin dengan cara berfokus pada berbagai sifat dan karakteristik pribadi masing-masing. Pada teori ini bertolak dari dasar pemikiran bahwa keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh sifat-sifat atau ciri-ciri yang dimilikinya. Atas dasar pemikiran tersebut timbul anggapan bahwa untuk menjadi seorang pemimpin yang berhasil sangat ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat atau ciri-ciri di dalam dirinya.

Dalam mencari ciri-ciri kepemimpinan yang dapat diukur, para peneliti menggunakan dua pendekatan yaitu mereka berusaha membandingkan ciri-ciri dari dua orang yang muncul sebagai pemimpin dengan ciri-ciri yang tidak demikian dan mereka membandingkan ciri pemimpin yang efektif dengan ciri-ciri pemimpin yang tidak efektif. Akan tetapi studi tentang ciri-ciri ini mengalami kegagalan untuk mengungkap secara jelas dan konsisten yang membedakan pemimpin dan pengikut.

Pada teori ini mengasumsikan bahwa manusia yang mewarisi sifat-sifat tertentu dan sifat-sifat yang membuat mereka lebih cocok untuk menjalankan fungsi kepemimpinan. Selain itu, juga menempatkan sejumlah sifat atau kualitas yang dikaitkan dengan keberadaan pemimpin yang memungkinkan pekerjaan atau tugas kepemimpinannya akan menjadi sukses ataupun efektif di mata orang lain. Seorang pemimpin akan sukses atau efektif apabila dia memiliki sifat-sifat seperti berani bersaing, percaya diri, bersedia berperan sebagai pelayan orang lain, loyalitas tinggi, intelegensi tinggi, hubungan interpersonal baik, dan lain sebagainya. Menurut Judith R. Gordon menyatakan bahwa seorang pemimpin harus memiliki karakter, seperti kemampuan intelektual, kematangan pribadi, pendidikan, status sosial ekonomi, human relations, motivasi instrinsik dan dorongan untuk maju (achievement drive).

Sedangkan menurut Sondang P. Siagian bahwa seorang pemimpin itu harus memiliki ciri-ciri ideal diantaranya :

- a. Pengetahuan umum yang luas, daya ingat yang kuat, rasionalitas, obyektivitas, pragmatisme, fleksibilitas, adaptabilitas, dan orientasi masa depan.
- b. Sifat inkuisitif, rasa tepat waktu, rasa kohesi yang tinggi, naluri relevansi, keteladanan, ketegasan, keberanian, sikap yang antisipatif, kesediaan menjadi pendengar yang baik, kapasitas integratif.
- c. Kemampuan untuk bertumbuh dan berkembang, analitik, menentukan skala prioritas, membedakan yang urgen dan yang penting, keterampilan mendidik dan berkomunikasi secara efektif.

Menurut Ronggowarsito, menjelaskan bahwa seorang pemimpin harus memiliki Hastabrata, yaitu delapan sifat unggul seorang pemimpin yang dikaitkan dengan sifat-sifat alam diantaranya :

- a. Bagaikan surya Menerangi dunia, memberi kehidupan, menjadi penerang, pembuat senang, arif, jujur, adil, dan rajin bekerja sehingga negara aman sentausa.
  - b. Bagaikan candra atau rembulan Memberikan cahaya penerangan keteduhan pada hati yang tengah dalam kesulitan, bersifat melindungi sehingga setiap orang dapat tekun menjalankan tugasnya masing-masing dan memberi ketenangan.
  - c. Bagaikan kartika atau bintang Menjadi pusat pandangan sebagai sumber kesucilaan, menjadi kiblat ketauladanan dan menjadi sumber pedoman
  - d. Bagaikan meja atau awan Menciptakan kewibawaan, mengayomi meneduhi sehingga semua tindakan menimbulkan ketaatan. 5) Bagaikan bumi Teguh, kokoh pendiriannya dan bersahaja dalam ucapannya.
  - e. Bagaikan samudra Luas pandangan, lebar dadanya, dan dapat membuat rakyat seja sekata.
  - f. Bagaikan hagni atau api Adil, menghukum tanpa memandang bulu, yang salah menjalankan hukuman dan yang baik mendapat pahala.
  - g. Bagaikan bayu atau angin Adil, jujur, terbuka dan tidak ragu-ragu.
3. Teori perilaku

Teori perilaku disebut juga dengan teori sosial dan merupakan sanggahan terhadap teori genetis. Pemimpin itu harus disiapkan, dididik dan dibentuk tidak dilahirkan begitu saja (leaders are made, not born). Setiap orang bisa menjadi pemimpin, melalui usaha penyiapan dan pendidikan serta dorongan oleh kemauan sendiri. Teori ini tidak menekankan pada sifat-sifat atau kualitas yang harus dimiliki seorang pemimpin tetapi memusatkan pada bagaimana cara aktual pemimpin berperilaku dalam mempengaruhi orang lain dan hal ini dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan masing-masing.

Dasar pemikiran pada teori ini adalah kepemimpinan merupakan perilaku seorang individu ketika melakukan kegiatan pengarahan suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan. Teori ini memandang bahwa kepemimpinan dapat dipelajari dari pola tingkah laku, dan bukan dari sifat-sifat (traits) seorang pemimpin.

Alasannya sifat seseorang relatif sukar untuk diidentifikasi. Beberapa pandangan para ahli, antara lain James Owen (1973) berkeyakinan bahwa perilaku dapat dipelajari. Hal ini berarti bahwa orang yang dilatih dalam perilaku kepemimpinan yang tepat akan dapat memimpin secara efektif. Namun demikian hasil penelitian telah membuktikan bahwa perilaku kepemimpinan yang cocok dalam satu situasi belum tentu sesuai dengan situasi yang lain. Akan tetapi, perilaku kepemimpinan ini keefektifannya bergantung pada banyak variabel. Robert F. Bales (Stoner, 1986) mengemukakan hasil penelitian, bahwa kebanyakan kelompok yang efektif mempunyai bentuk kepemimpinan terbagi (shared leadership), seumpama satu orang menjalankan fungsi tugas dan anggota lainnya melaksanakan fungsi sosial.

Pembagian fungsi ini karena seseorang perhatian akan terfokus pada satu peran dan mengorbankan peran lainnya. Dalam hal ini, pemimpin mempunyai deskripsi perilaku :

- a. Konsiderasi dan struktur inisiasi Perilaku seorang pemimpin yang cenderung mementingkan bawahan memiliki ciri-ciri ramah tamah, mau berkonsultasi, mendukung, membela, mendengarkan, menerima usul dan memikirkan kesejahteraan bawahan serta memperlakukannya setingkat dirinya. Disamping itu, terdapat kecenderungan perilaku pemimpin yang lebih mementingkan tugas orientasi.
- b. Berorientasi kepada bawahan dan produksi Perilaku pemimpin yang berorientasi yang berorientasi kepada bawahannya ditandai oleh penekanan pada hubungan atasan-bawahan, perhatian pribadi pemimpin pada pemuasan kebutuhan bawahan serta menerima perbedaan kepribadian, kemampuan dan perilaku bawahan. Sedangkan perilaku pemimpin yang berorientasi pada produksi memiliki kecenderungan penekanan pada segi teknis pekerjaan, pengutamaan penyelenggaraan dan penyelesaian tugas serta pencapaian tujuan.

### **Kepemimpinan Situasional dan Kharismatik**

Teori Kepemimpinan Situasional adalah suatu pendekatan terhadap kepemimpinan yang menganjurkan pemimpin untuk memahami perilaku bawahan, dan situasi sebelum menggunakan perilaku kepemimpinan tertentu. Pendekatan ini menghendaki pemimpin untuk memiliki kemampuan diagnosa dalam hubungan antara manusia (Monica, 1998). Teori ini muncul sebagai reaksi terhadap teori perilaku yang menempatkan perilaku pemimpin dalam dua kategori yaitu otokratis dan demokratis. Dalam teori ini dijelaskan bahwa seorang pemimpin memilih tindakan terbaik berdasarkan variabel situasional. Menurut pandangan perilaku, dengan mengkaji kepemimpinan dari beberapa variabel yang mempengaruhi perilaku akan memudahkan menentukan gaya kepemimpinan yang paling cocok. Teori ini menitikberatkan pada berbagai gaya kepemimpinan yang paling efektif diterapkan dalam situasi tertentu. Keefektifan kepemimpinan tidak tergantung pada gaya tertentu terhadap suatu situasi, tetapi tergantung pada ketepatan pemimpin berperilaku sesuai dengan situasinya.

House (1977), berpendapat bahwa seorang pemimpin kharismatik mempunyai dampak yang dalam dan tidak biasa terhadap para pengikut. Mereka menerima pemimpin tersebut tanpa mempertanyakannya lagi, mereka tunduk kepada pemimpin dengan senang hati, merasa disayang terhadap pemimpin tersebut, mereka terlibat secara emosional dalam misi kelompok atau organisasi tersebut, percaya bahwa mereka dapat memberi kontribusi terhadap keberhasilan dan mereka mempunyai tujuan-tujuan kinerja tinggi (Thaib, 2018).

### **Kepemimpinan dalam Pendidikan Islam**

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. Sesuai dengan Firman Allah SWT dalam Qs. Al-Ahzab. [33] Ayat 21:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا ۚ [الأحزاب: 21]

*Sesungguhnya Telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah. (Qs. Al-Ahzab [33]: 21).*

Sebagai pemimpin teladan yang menjadi model ideal pemimpin, Rasulullah dikaruniai empat sifat utama, yaitu: Sidiq, Amanah, Tablig dan Fathonah. Sidiq berarti jujur dalam perkataan dan perbuatan, amanah berarti dapat dipercaya dalam menjaga tanggung jawab, Tablig berarti menyampaikan segala macam kebaikan kepada rakyatnya dan fathonah berarti cerdas dalam mengelola masyarakat (Yani, 2021).

Pekerjaan pemimpin pendidikan ialah menstimulir dan membimbing pertumbuhan guru-guru secara kontinyu sehingga mampu melaksanakan dengan lebih baik segenap tugas mengajar sehingga akhirnya mampu menstimulir dan membimbing murid-murid untuk dapat berpartisipasi didalam masyarakat. Kepala madrasah harus mampu menciptakan situasi belajar yang baik. Berarti bahwa ia harus mampu mengelolah “School Plant”, pelayanan-pelayanan khusus sekolah, dan fasilitas-fasilitas pendidikan sehingga guru-guru dan murid-murid memperoleh kepuasan menikmati kondisi-kondisi karya, mengelola personalia pengajaran dan murid, membina kurikulum yang memenuhi kebutuhan anak, dan mengelola catatan-catatan pendidikan. Sebagai pemimpin pendidikan, Kepala Madrasah bertanggung jawab untuk pertumbuhan guru-guru secara kontinyu.

Dengan praktek demokratis, ia harus mampu membantu guru mengenal kebutuhan masyarakat sehingga tujuan pendidikan memenuhi hal itu. Besar kecilnya peranan yang dilakukan seorang pemimpin banyak ditentukan kepada siapa, dan apa yang dipimpinya. Kekuasaan (otoritas) apa yang dimiliki dan wawasan/ peringkat mana ia berperan sebagai pemimpin, baik itu pemimpin formal maupun non formal, tetapi kesemuanya berperan dalam membimbing, menuntun, mendorong, dan memberikan motivasi kepada mereka yang dipimpinya. Fungsi utama kepala madrasah (sekolah) sebagai pemimpin pendidikan ialah menciptakan situasi belajar dan mengajar yang baik sehingga para guru dan para siswa dapat mengajar dan belajar dalam situasi yang baik. Untuk melaksanakan fungsi tersebut, kepala madrasah memiliki tanggung jawab ganda yaitu melaksanakan administrasi sekolah sehingga tercipta situasi belajar mengajar yang baik, dan melaksanakan supervise sehingga guru tambah semangat dalam menjalankan tugas-tugas mengajarnya (Burhanuddin, 2019).

Kepemimpinan atau leader lembaga pendidikan Islam adalah harus mempunyai jiwa kepemimpinan yang baik sehingga tercermin suasana yang baik. dalam pengelolaan lembaga pendidikan Islam. Baik tidaknya satu lembaga pendidikan sangat bergantung pada manajemen tipe kepemimpinan sebagai pemimpin tertinggi dalam suatu lembaga. Kepemimpinan pada suatu lembaga, harus mempunyai kualitas dan kompetensi secara umum setidaknya mengacu kepada empat hal pokok, yaitu (a) sifat dan keterampilan kepemimpinan; (b) kemampuan pemecahan masalah; (c) ketrampilan sosial; dan (d) pengetahuan dan kompetensi professional (Husaini & Fitria, 2019). Keempat kompetensi tersebut menjadi bekal para pemimpin dalam pengembangan lembaga pendidikan Islam.

Seorang pemimpin diperlukan sifat dan keterampilan dalam mempengaruhi bawahannya. Sifat bijaksana yang ditampilkan oleh sosok pemimpin hingga akhirnya dapat menjadi tauladan bagi pengikutnya. pemimpin juga diharapkan mampu memecahkan masalah bukan justu menambah masalah. Dalam hal ini, konflik di lembaga dapat dikelola dengan baik. Ketidak harmonisan dapat di selesaikan dengan mufakat, bukan dengan mengedepankan otot, namun otak yang lebih dikedepankan.

Pemimpin lembaga pendidikan Islam juga harus mampu menyelesaikan permasalahan atau konflik yang sedang dihadapinya, seperti berikut ini (Ushansyah, 2016):

1. Konflik diri sendiri, seperti kepala madrasah pada waktu yang sama dihadapkan pada pilihan dilematik antara pergi kemadrasah tepat waktu sebagaimana ketentuan yang sudah disepakati atau kepentingan mengantar istri kepasar karena memiliki hajat yang sangat peting. Memilih dua kepentingan ini benar-benar menimbulkan konflik dalam dirinya yang sama-sama beresiko. Dan ternyata tidak banyak kepala madrasah yang memilih pergi kemadrasah tepat waktu sebagai teladan bagi bawahannya dengan menunda kepentingan keluarga (istri).
2. Konflik antar pemimpin dengan ketua yayasan. Konflik antar pemimpin ini sangat mengganggu proses pembelajaran dan tentu berdampak negatif pada mutu hasil pembelajaran atau pendidikan. Konflik semacam ini merupakan konflik tingkat tinggi, karena terjadi pertentangan antar pimpinan, yaitu konflik antar pimpinan penyelenggara pendidikan (ketua yayasan) dengan pimpinan pelaksana pendidikan (kepala madrasah). Di Indonesia disinyalir banyak yayasan yang

mengharapkan pendapatan finansial dari pelaksana pendidikan, padahal pihak pelaksana pendidikan sendiri juga kesulitan untuk memenuhi kebutuhan dasar madrasah

3. Konflik antar pemimpin madrasah dengan guru, dalam hal ini hubungan antar pemimpin madrasah dengan guru kadang tidak harmonis, dikarenakan adanya perbedaan pendapat dalam musyawarah ataupun dalam penyelesaian masalah. Hal semacam ini sering terjadi di madrasah-madrasah.
4. Konflik antar pemimpin madrasah dengan ketua komite (masalah dana pembiayaan operasional madrasah). Seperti, dalam rapat untuk penentuan dana pembangunan madrasah, adanya perselisihan pendapat antar keduanya dalam pengambilan keputusan dana tersebut.

Selanjutnya, aspek keterampilan sosial adalah kemampuan pimpinan lembaga pendidikan Islam dalam membangun networking dengan lingkungan sekitar. Kepala desa, ketua RT/RW, Kadus, Camat dan wali siswa dapat menjalin hubungan komunikasi yang baik. Keberhasilan satu lembaga juga sangat dipengaruhi oleh interaksinya sosial kepala lembaga dalam promosi. Ketika hubungan sosial dapat berjalan dengan harmonis, maka lembaga tersebut dapat bertahan hidup walau arus gelombang persaingan dalam pemilihan/penentuan menuntut ilmu bagi anak-anak sebagai stakeholder. Jaringan komunikasi yang dibangun dapat mempengaruhi calon siswa/i dan orang tua untuk memasukan anaknya pada lembaga pendidikan Islam. Terakhir adalah pengetahuan dan kompetensi professional; kemampuan ini tidak dapat diabaikan oleh pemimpin lembaga pendidikan Islam.

Pemimpin itu harus memiliki pengetahuan dan kompetensi professional yang lebih dari pengikutnya. Kalau pengikutnya lebih pintar dan lebih baik darinya akan menjadi boomerang bagi pemimpin lembaga pendidikan Islam tersebut. Oleh karena itu, manajemen kepemimpinan harus terus meningkatkan kemampuannya dalam aspek pengetahuan dan profesionalitasnya. Kepemimpinan yang memiliki kemampuan lebih akan mampu mempengaruhi pengikutnya kearah yang lebih baik. Bekal pengetahuan yang dimiliki tentu akan melahirkan ide, kreatifitas dan produktifitas lembaga tersebut (Supriani et al., 2022).

Kepemimpinan pendidikan merupakan proses mempengaruhi dan membimbing seorang pemimpin kepada pendidik dan tenaga kependidikan untuk melaksanakan tugastugas kependidikan dan penelitian dengan menggunakan fasilitas pendidikan yang ada, baik secara individu maupun kelompok, agar tujuan pendidikan tercapai secara efektif dan efisien. Seorang kepala sekolah, madrasah dan pesantren yang berada di lingkungan pendidikan Islam sudah seharusnya memiliki dua kemampuan utama yaitu kemampuan sebagai manager dan kemampuan sebagai pemimpin. Keahlian manajerial dan kepemimpinan merupakan dua peran yang berbeda.

Seorang manajer yang baik yaitu seseorang yang mampu menangani kompleksitas organisasi, mampu membuat perencanaan, mengkoordinir, melaksanakan program hingga mampu mengevaluasi secara reliable dan valid. Adapun seorang pemimpin yang efektif mampu membangun motivasi staf, menentukan arah, menangani perubahan secara benar, dan menjadi katalisator yang mampu mewarnai sikap dan perilaku pendidik dan tenaga kependidikan yang dipimpinnya. Peran manajer dan pemimpin dalam organisasi semestinya seperti dua mata uang yang tidak dapat dipisahkan karena tanpa keahlian manajerial, seorang pemimpin akan kesulitan menetapkan langkah-langkah kerja rasional yang didasari oleh nilai-nilai teoritis pengembangan organisasi. Kondisi itu dapat menimbulkan ketidak seimbangan lembaga yang dipimpinnya.

Sebaliknya, apabila seorang manajer tidak memiliki keahlian memimpin, maka lambat laun organisasi akan kehilangan pamornya karena tidak ada orang yang dijadikan rujukan dan di jadikan panutan dan sumber berbagai kebijaksanaan, memberi motivasi dan menentukan arah organisasi. seorang pemimpin di lembaga pendidikan Islam memiliki tugas dan peran penting dalam tugasnya sebagai pemimpin pendidikan Islam, tugas dan peran-peran tersebut adalah sebagai berikut :

1. Sebagai educator (pendidik) Sebagai edukator, seorang pemimpin pendidikan Islam harus senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh para guru.

2. Sebagai manajer Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, pemimpin pendidikan Islam harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program madrasah.
3. Sebagai administrator Sebagai administrasi pendidikan, pemimpin pendidikan Islam mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan fungsi-fungsi administrasi yang diterapkan ke dalam kegiatan-kegiatan sekolah yang dipimpinnya seperti membuat rencana atau program tahunan, menyusun organisasi lembaga pendidikan Islam, melaksanakan pengoordinasian dan pengarahan dan melaksanakan pengelolaan kepegawaian.
4. Sebagai supervisor Fungsi pemimpin pendidikan Islam sebagai supervisor mencakup kegiatan-kegiatan yang bersangkutan dengan pembangkitan semangat dan kerjasama guru-guru, pemenuhan alat dan perlengkapan lembaga pendidikan Islam demi kelancaran pengajaran, pengembangan dan pembinaan pengetahuan serta ketrampilan guru-guru, dan kerjasama antarlembaga pendidikan Islam dan masyarakat yang semuanya ditujukan untuk mempertinggi mutu pendidikan dan pengajaran siswa.
5. Sebagai leader Pemimpin pendidikan Islam sebagai leader harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan dan membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas. Laurie J, juga berpendapat bahwa: pengawasan manajemen merupakan proses untuk memotivasi dan menginspirasi orang untuk menjalankan aktivitas organisasi yang akan memajukan tujuan organisasi. Pengawasan juga merupakan proses untuk mendeteksi dan mengoreksi kesalahan kinerja yang tidak disengaja, seperti pencurian atau penyalahgunaan terhadap sumber daya. Begitu pentingnya pengawasan dalam proses manajemen untuk mendukung aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan, pengendalian harus mendapat perhatian para pengambil keputusan dan kebijakan (pengelola/manejer). Hal ini ditegaskan Hitt: Peraturan kegiatan dan perilaku dalam penyesuaian organisasi atau kesesuaian dengan spesifikasi atau tujuan.
6. Sebagai Innovator Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai innovator, pemimpin pendidikan Islam harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di madrasah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.

Sebagai Motivator Sebagai motivator, pemimpin pendidikan Islam harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (Istikomah & Haryanto, 2021).

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, maka ditarik kesimpulan bahwa pemimpin pada hakikatnya adalah seorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan, dalam kegiatannya bahwa pemimpin memiliki kekuasaan untuk mengerahkan dan mempengaruhi bawahannya sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakan. Pekerjaan pemimpin pendidikan yang menstimulir dan membimbing pertumbuhan guru-guru secara kontinyu sehingga mampu melaksanakan dengan lebih baik segenap tugas mengajaran sehingga akhirnya mampu menstimulir dan membimbing murid-murid untuk dapat berpartisipasi didalam masyarakat. Kepala madrasah harus mampu menciptakan situasi belajar yang baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, H. (2013). Kepemimpinan Pendidikan. *Government Of Indonesia (GOI) and Islamic Development Bank (IDB)*.
- Ahmad, S., Septiyani, T., & Supriyadi, D. (2022). Konsepsi Kepemimpinan Pendidikan Dalam Islam. *Al-Afkar, Journal For Islamic Studies*, 233–240.
- Amri, H. (2016). Kepemimpinan Yang Efektif. *Jurnal Lingkar Widyaiswara*, 3(1).
- Burhanuddin, B. (2019). Kepemimpinan Pendidikan Islam. *Al-Qalam: Jurnal Kajian Islam Dan Pendidikan*, 11(1), 9–13.
- Husaini, H., & Fitria, H. (2019). Manajemen Kepemimpinan Pada Lembaga Pendidikan Islam. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 43–54.
- Istikomah, I., & Haryanto, B. (2021). *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Nizamia Learning Center.
- Jarbi, M., & Timur, M. H. P. A. I. I. (2022). Hakikat Manusia Dalam Perspektif Pendidikan Islam. *Jurnal Pendais*, 4(1), 52–75.
- Karima, Z. E., Ayu, A., & Salma, J. (2020). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Mutu Pendidikan Perspektif Islam. *IQRO: Journal of Islamic Education*, 3(1), 15–30.
- Mandayanti, D. W., & Afriansyah, H. (2020). *Kepemimpinan Pendidikan*.
- Moleong, L. J. (2014). Metode penelitian kualitatif edisi revisi. *Bandung: PT Remaja Rosdakarya*.
- Nasir, M. F. A., & Arif, M. (2021). Sumbangan Studi Al-Qur'an Bagi Keilmuan Islam Dan Pendidikan. *Basha'ir: Jurnal Studi Al-Qur'an Dan Tafsir*, 1–8.
- Rukin, S. P. (2019). *Metodologi penelitian kualitatif*. Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia.
- Supriani, Y., Tanjung, R., Mayasari, A., & Arifudin, O. (2022). Peran Manajemen Kepemimpinan dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam. *JiIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 332–338.
- Syadzili, M. F. R. (2018). Model kepemimpinan dan pengembangan potensi pemimpin pendidikan Islam. *Cendekia: Jurnal Studi Keislaman*, 4(2), 127–136.
- Thaib, M. I. (2018). Kepemimpinan pendidikan dalam islam. *Intelektualita*, 4(1).
- Ushansyah, U. (2016). Kepemimpinan Lembaga Pendidikan Islam. *Ittihad*, 14(26).
- Yani, M. (2021). Konsep Dasar Karakteristik Kepemimpinan Dalam Pendidikan Islam. *Al-Hikmah (Jurnal Pendidikan Dan Pendidikan Agama Islam)*, 3(2), 157–169.



© 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).