

MANAJEMEN DAN KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN ISLAM

Ummah Karimah

Institut Agama Islam Negeri Shalahuddin Al-Ayyubi Tambun Bekasi

E-mail: alhikmahelkarimah@yahoo.com

Abstract: Man is essentially a leader on this earth (khalifa fil ard), but when the man had been in charge of all types of professions and demanded their sense of responsibility, then that is where it is from among humans as a leader was chosen to be the figure of a single leader. Being a leader is not only easy matter, because in addition to the need to have the capability must also have the courage, in the sense of daring to confront and provide insight and solutions to various problems faced by mankind. Leadership in education can be interpreted as a human figure can become a driving force in humanizing, for the purpose of education is humanizing. This article tries to illustrate a message of Caliph Ali is, when asked by a friend to the critical question of "why when Muslims led by the Caliph Ali is unrest among Muslims, whereas when it is led by the Caliph before any peace-peace" then Sayyidina Ali replied "when Caliph before I lead, his people are like me, whereas when I became Caliph and became a leader, yes ummatnya like these guys are like the kerebutan." The message of the illustrations as if that one side of his people blame their leaders, while on the other side of a leader also blamed the people he leads. This article attempts to provide a middle way that the error could have been between them, but were forbidden to blame, which must be addressed is the management leadership, so that when it is applied in the Islamic leadership will be born a superior management of Islamic education and productive.

Keywords: Management , leadership and Islamic education

Pendahuluan

Belakangan ini, manajemen sebagai ilmu begitu populer sehingga banyak kajian yang difokuskan pada manajemen baik berupa pelatihan, seminar, kuliah, maupun pembukaan program studi. Program studi manajemen ekonomi, manajemen sumber daya manusia, manajemen pendidikan dan sebagainya. Dalam perkembangan selanjutnya, manajemen telah diimplementasikan dalam berbagai persoalan yang bersifat batihiniyah, seperti manajemen kalbu.

Awal mulanya, tema manajemen hanya populer dalam dunia perusahaan atau bisnis. Kemudian tema ini digunakan dalam profesi lainnya, termasuk oleh

pendidikan dengan beberapa modifikasi dan spesifikasi tertentu lantaran terdapat perbedaan objek, sebagaimana Made Pidarta yang menegaskan, bahwa : “Manajemen sekolah sangat berbeda dengan manajemen bisnis meskipun merupakan bagian dari manajemen negara. Namun, manajemen sekolah tidak persis sama dengan manajemen negara. Kalau manajemen negara mengejar kesuksesan program baik rutin maupun pembangunan, maka manajemen sekolah mengejar kesuksesan perkembangan anak manusia melalui pelayanan-pelayanan pendidikan yang memadai. Dengan demikian, manajemen bisnis maupun manajemen negara tidak dapat diterapkan begitu saja dalam dunia pendidikan.”¹

Ternyata baik dalam dunia bisnis, negara maupun pendidikan, manajemen memiliki peran penting untuk mengantarkan kemajuan organisasi. Menurut Nanang Fatah, teori manajemen mempunyai peran atau membantu menjelaskan perilaku organisasi yang berkaitan dengan motivasi, produktivitas, dan kepuasan (*satisfaction*).² Dengan demikian, manajemen merupakan faktor dominan dalam kemajuan organisasi. Oleh karenanya, manajemen mendapat perhatian yang sangat serius baik di kalangan pakar maupun praktisi.

Pengertian Manajemen

Manajemen dalam bahasa Inggris artinya *to manage*, yaitu mengatur atau mengelola.³ Dalam arti khusus bermakna memimpin atau kepemimpinan, yaitu kegiatan yang dilakukan untuk mengelola lembaga atau organisasi, yaitu memimpin dan menjalankan kepemimpinan dalam organisasi. Orang yang memimpin organisasi disebut *manager*.⁴

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif, yang didukung oleh sumber-sumber lainnya dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam pengertian ini, ada dua sistem yang terdapat dalam manajemen, yaitu *sistem organisasi* dan *sistem manajerial organisasi*.

¹ Made Pidarta, *Peranan Kepala Sekolah pada Pendidikan Dasar* (Jakarta: PT Gramedia Media Sarana Indonesia, 1998), 1.

² Nanang Fatah, *Landasan Manajemen Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), II.

³ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah* (Gunung Agung: Jakarta, 1996), I.

⁴ A.M Kadarman dan Yusuf Udaya, *Pengantar Ilmu Manajemen* (PT Prehallindo: Jakarta), 6.

Sistem organisasi berhubungan dengan model dan pola-pola per-organisasi-an, kepemimpinan, dan kerja sama yang diterapkan oleh para anggota organisasi.

Konsep tentang pengelolaan berkaitan dengan organisasi yang di dalamnya memuat komponen-komponen organisasi secara sistemik. Seluruh aktivitas manajerial selalu terkait dengan makna dan fungsi manajemen dalam organisasi karena dalam proses manajerial selalu terdapat organisasi yang memerlukan pengelolaan. Kata *organ* artinya, tubuh yang tersusun secara sistematis yang terdiri atas beberapa komponen yang saling berhubungan (*relationship*) dan memiliki peran serta fungsi secara timbal balik. Kinerja organisasi bagaikan tubuh manusia yang satu yang lain saling membutuhkan dan saling menunjang

Mary Parker Follet mengatakan bahwa *manajemen* adalah suatu seni karena untuk melakukan suatu pekerjaan melalui orang lain dibutuhkan keterampilan khusus, terutama keterampilan mengarahkan, mempengaruhi, dan membina para pekerja agar melaksanakan keinginan pemimpin demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Horold Koontz dan Cyril O'Donnel, *manajemen* adalah usaha untuk mencapai tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain. G. R. Terry mengatakan bahwa *manajemen* merupakan suatu proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan daya lainnya.

Demikian pula, dengan James A. F. Stoner mendefinisikan *manajemen* sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.⁵ Manajemen sebagai seni pencapaian tujuan yang dilakukan melalui usaha orang lain. Lawrence A. Appley dan Oey Liang Lee menjelaskan bahwa sebagai seni dan ilmu manajemen terdapat memanfaatkan tenaga dan pikiran orang lain untuk melaksanakan suatu aktivitas yang diarahkan pada pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Di dalam kepemimpinan dalam mengarahkan, memengaruhi, mengawasi, dan mengorganisasikan semua komponen yang saling menunjang untuk tercapainya tujuan yang dimaksudkan.

⁵ James A. F. Stoner, *Manajemen* (Prantice Hall International, Inc, Englewood Cliffs, New york, 1992),8.

Jadi menurut analisis penulis setelah membaca beberapa pendapat tentang *manajemen* tersebut di atas *manajemen* adalah seni dan ilmu yang berkait dengan pemanfaatan segala tenaga dan pikiran dari berbagai pihak sehingga tercapai tujuan yang telah ditentukan dan diharapkan sebelumnya.

Pengertian Pendidikan Islam

Para ahli menunjuk istilah pendidikan Islam, yaitu; *ta'lim*, *tarbiyah* dan *ta'dib*. Namun demikian melalui karya-karyanya, Hamka hanya menyebut dua istilah dari tiga istilah tersebut, kedua istilah itu adalah; *ta'lim* dan *tarbiyah*. Kata *ta'lim* sebagaimana para ahli lainnya. Hamka merujuk penggunaan kata *ta'lim* pada Al-Qur'an Surah Al-Baqarah: 31 "Dan dia mengajarkan kepada Adam nama-nama (benda-benda) seluruhnya, kemudian mengemukakannya kepada para malaikaikat lalu berfirman: "Sebutkanlah kepada-Ku nama benda-benda itu jika kamu memang benar orang-orang yang benar!"

Pengertian *ta'lim* pada ayat tersebut mengandung makna, bahwa "pendidikan merupakan proses petransferan pengetahuan yang dianugerahkan Allah kepada manusia (Adam). Dengan kekuatan yang dimilikinya, baik kekuatan panca indra maupun akal, manusia dituntut menguasai materi yang ditransfer. Kekuatan tersebut berkembang secara bertahap dari yang sederhana kearah yang lebih baik.⁶

Sedangkan kata *tarbiyah* diartikan mengasuh, bertanggung jawab, mengembangkan, dan memelihara. Penekanan dalam memahami makna "memelihara" dalam kata *tarbiyah* sebagai perbuatan memelihara yang dilakukan orang tua terhadap anaknya. Proses ini dilakukan dengan sabar dan penuh kasih sayang, guna membantu anak dari ketidak berdayaan sampai ia mampu mandiri, baik secara fisik maupun psikis. Dari penjelasan tersebut terlihat jelas bahwa dalam memosisikan pendidikan sebagai proses, Hamka cenderung menggunakan kata "*ta'lim*".

Sementara melihat pendidikan sebagai transmisi nilai dan misi tertentu, ia kelihatannya cenderung menggunakan kata *tarbiyah*.⁷ Pendidikan Islam adalah pendidikan menurut Islam atau pendidikan yang berdasarkan Islam, atau sistem

⁶ Samsul Nizar, *Memperbincangkan Dinamika Intelektual dan Pemikiran Hamka Tentang Pendidikan Islam* cet. 1 (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2007), 105-106.

⁷ Samsul Nizar, *Memperbincangkan Dinamika Intelektual dan Pemikiran Hamka Tentang Pendidikan Islam* cet. 1 (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2007), 108-109.

pendidikan Islam, yakni pendidikan dipahami dan dikembangkan serta disusun dari ajaran dan nilai-nilai fundamental yang terkandung dalam sumbernya, yaitu Al-Qur'an dan Hadist.⁸

Ilmu Pendidikan Islam dengan Pendekatan Manajemen

Ilmu Pendidikan Islam dengan pendekatan manajemen dapat diartikan sebuah konsep yang mencoba menerapkan fungsi-fungsi manajemen seperti *planing* (perencanaan), *organising* (pengorganisasian), *actuating* (pelaksanaan), *controlling* (pengawasan), dan *evaluating* (penilaian), serta *supervising* (perbaikan) dalam kegiatan pendidikan.⁹ Selanjutnya diketahui bahwa dalam setiap fungsi-fungsi manajemen terdapat prinsip-prinsip dan asas-asas. Prinsip-prinsip dan asas-asas itu pun digunakan dalam merumuskan konsep Ilmu Pendidikan Islam.

Dalam perencanaan terdapat prinsip atau asas SMART, yaitu singkatan dari *specific* (kejelasan yang ingin dilakukan), *measurable* (terukur secara tepat), *accurate* (didukung data yang pasti), *reasonable* (memiliki alasan mengapa suatu kegiatan perlu dilakukan), dan *timeble* (dapat dilaksanakan dalam waktu yang cukup).

Dalam *organising* terdapat prinsip kesesuaian pekerjaan dengan keahlian orang yang akan mengerjakannya, keseimbangan dan pembagian tugas, kejelasan hubungan fungsional dan hierarki antara satu dan jabatan lainnya, keseimbangan jumlah orang antara satu bagian dengan bagian lainnya. Prinsip-prinsip yang terdapat dalam organisasi ini selanjutnya digunakan dalam organisasi sebuah lembaga pendidikan, serta mengorganisasi berbagai komponen pendidikan lainnya.

Selanjutnya dalam *actuating* terdapat prinsip ketepatan dan kebenaran mengerjakan suatu pekerjaan sesuai dengan prosedur dan standar yang ditetapkan, mutu yang harus dicapai, memberikan kepuasan kepada pelanggan dan masyarakat, serta dilaksanakan dengan sungguh-sungguh. Prinsip-prinsip ini juga digunakan

⁸ Muhimin, *Nuansa Baru Pendidikan Islam; Mengurai Benang Kusut Dunia Pendidikan*, (Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, 2006), 4.

⁹ Lihat Panglaykin dan Hazil Tanzil, *Manajemen Suatu Pengantar* (Jakarta: Balai Aksara Yuhihistira dan Pustaka Sa'adyah, tp. Th), 39-40: Lihat pula Irwan Purwanto, *Manajemen Strategi*, cet. 1 (Bandung : CV Irama Widya, 2007), 43-70. M, Amir, *Belajar Manajemen dari Konteks Dunia Nyata*, cet. 1 (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), 3-16.

dalam kegiatan pendidikan, seperti dalam memberikan pelayanan administrasi kepada siswa dan masyarakat, serta dalam memberikan pelajaran di kelas.

Kemudian dalam *controlling* (pengawasan), juga terdapat prinsip kecermatan, ketelitian, dan kesinambungan. Prinsip ini juga dilaksanakan dalam memantau kegiatan dalam pendidikan. Demikian juga dalam *evaluating* terdapat prinsip objektivitas, menyeluruh dan transparan. Prinsip ini juga digunakan dalam menilai proses hasil pendidikan. Dalam *supervising* terdapat pula prinsip objektif, menyeluruh dan transparan. Prinsip ini juga digunakan dalam mengembangkan proses dan hasil pendidikan.

Penerapan berbagai prinsip-prinsip dan fungsi-fungsi manajemen dalam pendidikan sebagaimana tersebut di atas, dapat pula dikatakan sebagai Ilmu Pendidikan Islam berbasis manajemen.

Manajemen Lembaga Pendidikan Islam

Mayoritas penduduk Indonesia beragama Islam, bahkan umat Islam di Indonesia merupakan yang terbesar di dunia. Dengan komposisi penduduk yang demikian, harus disadari bahwa keberadaan pendidikan Islam tidak bisa diremehkan meskipun masih ada beberapa kelemahan dan kenyataan tidak setiap muslim di negeri ini belajar di lembaga pendidikan Islam.

Pendidikan Islam di Indonesia merupakan warisan peradaban Islam, sekaligus aset bagi pembangunan pendidikan nasional. Sebagai warisan, ia merupakan amanat sejarah untuk dipelihara dan dikembangkan oleh umat Islam dari masa ke masa. Sedangkan sebagai aset, pendidikan Islam yang tersebut di berbagai wilayah ini membuka kesempatan bagi bangsa Indonesia untuk menata dan mengelolanya sesuai dengan sistem pendidikan nasional.¹⁰

Upaya pengelolaan maupun pengembangan lembaga pendidikan Islam merupakan keniscayaan dan beban kolektif bagi para penentu kebijakan pendidikan Islam. Mereka memiliki kewajiban untuk merumuskan strategi dan mempraktikkan guna memajukan pendidikan Islam. Perumusan strategi itu juga akan mempertimbangkan eksistensi lembaga Islam secara riil dan orientasi pengembangannya.

¹⁰ Husni Rahim, *Arah Baru Pendidikan Islam di Indonesia*, (Jakarta: PT. Logos Wacana Ilmu, 2001), 3.

Eksistensi Lembaga Pendidikan Islam

Eksistensi lembaga pendidikan Islam di Indonesia terutama dalam bentuk pesantren telah cukup tua, seiring dengan keberadaan para penyebar Islam. Lembaga tersebut mengalami berbagai perkembangan dengan berdirinya madrasah, sekolah umum, perguruan tinggi, dan lembaga kursus serta pelayanan umat.

Masing-masing lembaga tersebut semakin berkembang, setidaknya secara kuantitatif. Jumlah-jumlah lembaga itu senantiasa bertambah dari tahun ke tahun dan tersebar di seluruh Indonesia. Sayangnya, secara kualitatif masih menghadapi berbagai problem yang serius walau sedang berusaha untuk diatasi, baik problem yang bersifat intenal maupun eksternal.

Keberadaan lembaga pendidikan Islam baik yang berbentuk pesantren, madrasah, sekolah, maupun perguruan tinggi baik secara terpisah maupun bersama-sama dalam satu kompleks masih jauh dari apa yang diharapkan umatnya.¹¹ Bahkan, secara kualitatif, lembaga-lembaga pendidikan yang sekarang ini muncul dinilai “terkemuka” (*outstanding*), masih jauh dari penilaian ideal. Karena, memang dalam bahasa pengembangan pendidikan belaku adagium “*star from the beginning to the end, and end the beginning.*”¹²

Di samping itu, perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan budaya masyarakat menimbulkan tuntutan yang semakin tinggi terhadap standar pendidikan. Apalagi, ketika disadari bahwa pendidikan merupakan faktor penentu bagi kemajuan peradaban dan kebudayaan bangsa, membuat kelemahan yang ada pendidikan Islam semakin terasa sekali dan tentunya harus segera diselesaikan dan diatasi bersama-sama.

Untuk memenuhi tuntutan yang semakin tinggi itu, seringkali para pengelola lembaga pendidikan Islam tidak memiliki cukup kemampuan, baik kemampuan yang menyangkut sumber daya manusia maupun kemampuan finansial. Dalam kondisi demikian itu, kualitas dan eksistensi lembaga pendidikan Islam sangat terancam. Ancaman-ancaman tersebut dapat memutuskan harapan-harapan mereka di tengah perjalanan. Oleh karena itu, tidak heran bila kita lihat kondisi

¹¹ A. Malik Fajar, *Visi Pembaharuan Pendidikan Islam* (Jakarta : Lembaga Pengembangan Pendidikan dan Penyusunan Naskah Indonesia [LP3NI], 1998), 104.

¹² A. Malik Fadjar, *Holistika Pemikiran Pendidikan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), 250.

pendidikan Islam hanya mampu bertahan beberapa tahun dan berakhir dengan kondisi yang biasa disebut oleh slogan ”لايحي ولايموت”, hidup enggan mati tak mau, tidak berdaya dan tidak bermutu, sebagai cermin keadaan yang memperhatikan secara berkesinambungan.¹³

Secara umum, lembaga pendidikan Islam masih tertinggal. Kita harus menerima kenyataan yang pahit bahwa posisi pendidikan Islam di Indonesia menempati “kelas ekonomi” walau tetap memiliki komitmen untuk menjadikan sebagai bahan pertimbangan dalam membangun kembali di masa depan.¹⁴ Posisi ini melekat pada lembaga pendidikan Islam setelah bersanding dengan lembaga pendidikan Katolik dan lembaga pendidikan umum negeri. Memang tidak semua lembaga pendidikan Islam seperti itu. Ada beberapa fenomena yang menunjukkan kemajuan yang signifikan dan diminati masyarakat sehingga muncul penilaian, “Dulu masyarakat malu memasukan anaknya ke sekolah Islam, tetapi sekarang malah memburu , khususnya sekolah yang sudah maju.”¹⁵ Azyumardi Azra bahkan menyebutkan gejala-gejala kemajuan yang terjadi pada beberapa lembaga pendidikan Islam itu sebagai bagian dari proses santrinisasi atau kebangkitan Islam.¹⁶

Tampaknya, minat masyarakat muslim terhadap lembaga pendidikan Islam belakangan ini telah bergeser dari pertimbangan ideologis menuju pertimbangan rasional. Artinya, mereka tidak bisa serta-merta memasukan putra-putrinya ke madrasah atau sekolah Islam hanya karena kesamaan identitas. Akan tetapi, mereka melakukan seleksi. Jika ternyata lembaga pendidikan tersebut benar-benar maju, mereka sangat tertarik untuk menjadikannya sebagai pilihan.

Bahkan jika lembaga pendidikan Islam dikelola dengan benar-benar profesional dan mampu membuktikan kemajuannya baik dari segi akademik maupun nonakademik, maka akan jadi momentum terbaik untuk era sekarang. Sebab,

¹³ Mujamil Qomar, “Perencanaan: Suatu Proses yang Terabaikan dan Sistem Pendidikan Islam”, *Majalah Tarbiyah Tulungagung IAIN Sunan Ampel*, No. 9 Tahun V, 1993, 28.

¹⁴ Mujamil Qomar, “Perencanaan: Suatu Proses yang Terabaikan dan Sistem Pendidikan Islam”, *Majalah Tarbiyah Tulungagung IAIN Sunan Ampel*, No. 9 Tahun V, 1993, 29.

¹⁵ Mujamil Qomar, “Manajemen Madrasah dalam Menatap Masa Depan: Sebuah Upaya Memberdayakan Pengelola madrasah”, *Jurnal Ilmiah Tarbiyah*, Vol. 23, No. 8, Juni 2002, 344-345.

¹⁶ Azyumardi Azra, *Pendidikan Islam Tradisi dan Modernisasi Menuju Milenium Baru* (Jakarta: PT LogosWacama Ilmu, 1999), 70.

kebutuhan masyarakat muslim kelas menengah ke atas sekarang ini adalah terjamin mutu akademik dan kepribadian, terutama dalam menghadapi era globalisasi.

Jadi, permasalahannya bukan karena masyarakat muslim tidak lagi memiliki komitmen terhadap agamanya yang diwujudkan dengan memilih lembaga pendidikan Islam bagi putra-putrinya. Akan tetapi, lebih karena tuntutan yang semakin tinggi. A. Malik Fadjar menegaskan bahwa kurang tertariknya masyarakat untuk memilih lembaga-lembaga pendidikan Islam bukan karena terjadi pergeseran nilai-nilai ikatan keagamaan yang mulai memudar, melainkan karena sebagian besar lembaga pendidikan Islam itu kurang menjanjikan dan kurang responsif terhadap tuntutan dan permintaan saat ini maupun mendatang.¹⁷

Oleh karena itu, para pemimpin lembaga pendidikan Islam harus mampu “mambaca” selera masyarakat. Caranya adalah dengan memiliki orientasi yang jelas dan melakukan pembenahan-pembenahan melalui strategi-strategi baru untuk meningkatkan kemajuan sehingga menjadi lembaga pendidikan Islam yang menjanjikan masa depan, baik jaminan keilmuan, kepribadian, maupun keterampilan.

Orientasi Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam

Lembaga pendidikan Islam harus memiliki orientasi yang jelas. Ibarat kendaraan, orientasi itu seperti trayek, jalur yang harus dilalui untuk mencapai tujuan. Dengan pengertian lain, orientasi layaknya sasaran yang mengantarkan pada tujuan. Oleh karenanya, orientasi dapat membuat gerak pendidikan lebih terarah, teratur, dan trencana. Untuk merumuskan orientasi tersebut perlu mempertimbangkan fenomena-fenomena yang terjadi terkait dengan pendidikan.

Selain pengaruh-pengaruh yang bersifat mendunia, pendidikan Islam juga harus tanggap terhadap problem-problem nasional, mengingat pendidikan Islam merupakan aset pembangunan pendidikan nasional. Dalam posisi seperti ini, sudah menjadi kewajiban moral bagi praktisi pendidikan Islam untuk memberikan kontribusi dalam memecahkan problematika yang mendera bangsa Indonesia. Fadjar kembali menyarankan bahwa pengembangan pendidikan Islam ke depan

¹⁷ A. Malik Fadjar, *Visi Pembaruan Pendidikan Islam*, cet. 1 (Jakarta: CV. Alfa Grafikatama, 1998), 8.

secara realistis harus disinkronkan dengan kebijakan pendidikan nasional guna maembebaskan bangsa dari impitan berbagai persoalan.¹⁸

Oleh karena itu, pendidikan Islam harus memiliki orientasi visioner yang multi dimensi. Orientasi tersebut hendaknya didasarkan pada pengadaan berbagai kemampuan yang harus dimiliki pendidikan Islam sebagai jawaban terhadap tuntutan yang dihadapi dalam era globalisasi, era yang penuh persaingan, baik antar daerah, lembaga pendidikan, kebijakan, sistem pendidikan, dan juga persaingan antar lulusan lembaga pendidikan.

Untuk mewujudkan kualitas pendidikan yang teruji dengan baik ada beberapa prinsip orientasi strategis dalam mengembangkan pendidikan Islam, yaitu: (1) Orientasi pengembangan sumber daya; (2) Mengarah pada pendidikan Islam multikulturalis; (3) Mempertegas misi untuk menyempurnakan akhlak manusia; (4) Mengutamakan spritualitas watak kebangsaan.

Empat prinsip tersebut diatas mewakili empat dimensi yang terjalin secara integral yang menjadi orientasi pendidikan Islam, yaitu dimensi potensial, dimensi kultural, dimensi etik, dan dimensi spiritual.

Dimensi potensial mengarahkan alur pendidikan pada pengembangan sumber daya manusia menuju terbentuknya masyarakat madani; dimensi kultural mengarahkan gerak pendidikan supaya ramah terhadap budaya lokal sehingga bersikap inklusif yakni dimensi yang mengarahkan alur pendidikan; dimensi etik agar benar-benar mengemban misi menanamkan moral pada seluruh bangsa; sedangkan dimensi spritual mengarahkan pendidikan agar mempunyai jiwa keimanan sebagai dasar dalam mengarungi kehidupan sehari-hari yang penuh godaan.

Strategi Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam

Berdasarkan orientasi pendidikan Islam yang tampaknya berdimensi ganda, pendidikan Islam dalam semua bentuk (pesantren, madrasah, sekolah, serta perguruan tinggi) harus dikelola dengan strategi tertentu yang mampu menyelamatkan

¹⁸ A. Malik Fadjar, "Pendahuluan: Strategi Pengembangan Pendidikan Islam dalam Era Globalisasi". Dalam M. Zainuddin dan Muhammad In'am Esha (Eds), *Horizon Baru Pengembangan Pendidikan Islam, Upaya Merespon Dinamika Masyarakat Global* (Yogyakarta: Aditya Media Yogyakarta bekerjasama dengan UIN Press 2004), 21-22.

keberadaan lembaga-lembaga tersebut, bahkan dapat mengantarkan pada kemajuan yang signifikan.

Namun, strategi yang dipilih harus mempertimbangkan berbagai kondisi yang dirasakan lembaga pendidikan Islam itu, sehingga menjadi strategi yang fungsional. Suatu strategi yang benar-benar mampu menyelesaikan masalah-masalah yang sedang dihadapi sehingga ia dapat berfungsi layaknya resep yang mujarab dalam mengatasi berbagai masalah.

Strategi semacam ini harus berbentuk langkah-langkah operasional yang dapat dipraktikkan dengan suatu mekanisme tertentu yang memberikan jalan keluar. Sebelum sampai pada strategi yang detail, perlu ada perhatian tertentu pada skala prioritas guna memantapkan langkah dalam mengelola lembaga pendidikan Islam. H.A.R Tilaar menyarankan bahwa pengelolaan pendidikan Islam sebaiknya meliputi empat langkah bidang prioritas ini: (1) Peningkatan kualitas; (2) Pengembangan inovasi dan kreativitas; (3) Membangun jaringan kerja sama (*networking*) dan (4) Pelaksanaan otomi daerah.¹⁹

Skala prioritas ini dibutuhkan karena banyaknya problem yang dihadapi lembaga pendidikan Islam, seperti problem akademik, fisik, kultural, dan sebagainya. Skala prioritas ini menyeleksi problem-problem yang ada berdasarkan tingkat keharusan untuk diatasi (*emergensi*), peranannya terhadap eksistensi lembaga, maupun kemajuan lembaga. Dengan skala prioritas itu, berarti ada upaya untuk memfokuskan penanganan masalah agar tidak setengah-setengah dalam menangani pengelolaan lembaga. Apalagi jika disadari bahwa masing-masing komponen tersebut di samping terkait satu sama lainnya, juga memiliki rincian detail yang masing-masing membutuhkan penanganan khusus.

Bukti bahwa masing-masing komponen tersebut meliputi rincian yang detail karena menyangkut berbagai kondisi yang harus disiapkan dalam keadaan positif-fungsional, misalnya, adalah masalah peningkatan kualitas sebagai prioritas pertama. Berbagai upaya telah ditempuh baik dalam level lokal maupun nasional, tetapi hasilnya masih jauh dari harapan yang ditargetkan. Dalam hal ini, Imam Suprayogo menyatakan bahwa dalam mengembangkan kualitas lembaga pendidikan setidaknya ada dua sisi yang harus dipenuhi sekaligus: *Pertama*, perhatian terhadap daya

¹⁹ T.A.R Tilaar, *Paradigma Baru Pendidikan Nasional* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2000), 155.

dukung, meliputi ketenagaan, kurikulum, sarana dan prasarana, pendanaan, serta manajemen yang tangguh; *Kedua*, harus ada cita-cita, etos, dan semangat yang tinggi dari semua pihak yang terlibat di dalamnya.²⁰

Kepemimpinan Pendidikan Islam

Kepemimpinan dalam bahasa Arab sering diterjemahkan sebagai *al-ri'ayah*, *al-imarah*, *al-qiyadah*, *al-za'amah*²¹. Kata-kata tersebut memiliki satu makna sehingga disebut sinonim atau murodif, sehingga bisa menggunakan salah satu dari keempat kata tersebut untuk menerjemahkan kata kepemimpinan.

Dalam Islam kepemimpinan begitu penting sehingga mendapat perhatian yang begitu besar. Begitu pentingnya kepemimpinan, mengharuskan setiap perkumpulan untuk memiliki pemimpin, bahkan paerkumpulan dalam jumlah kecilpun. Nabi muhammad bersabda yang artinya : “*Dari Abu Sa’id dari Abu Hurairah bahwa keduanya berkata, Rasulullah Saw. bersabda : Apabila tiga orang keluar bepergian, hendaklah mereka menjadikan salah satu sebagai pemimpin* “ (HR. Abu Daud)²²

Model keberadaan seorang pemimpin sebagaimana terdapat dalam hadis tersebut adalah model pengangkatan. Model ini merupakan model yang sederhana karena populasinya hanya tiga orang. Jika populasi banyak, mungkin saja modelnya lebih sempurna karena ada beberapa model perwujudan pemimpin.²³ Jamal Madhi melaporkan: hasil studi menyatakan bahwa yang terbaik dalam pelaksanaan tugas adalah pemimpin yang dipilih langsung, selanjutnya pemimpin yang memenangkan suara terbanyak, lalu terakhir pemimpin yang diangkat.²⁴ Kepemimpinan dalam definisi di atas memiliki konotasi general, bisa kepemimpinan negara, organisasi politik, organiasi sosial, perusahaan, perkantoran, maupun pendidikan. Madhi selanjutnya menegaskan bahwa diantara jenis kepemimpinan yang paling spesifik adalah kepemimpinan pendidikan (*qiyadah Tarbiyah*), karena kesuksesan mendidik

²⁰ Imam Suprayogo, *Reformasi Visi Pendidikan Islam* (Malang: STAIN Press, 1999), 73.

²¹ M. Nafis Djuaeni, *Kamus Kontemporer Indonesia Arab; Istilah Politik Ekonomi* (Jakarta: Teraju, 2007), 217.

²² Abu Daud Sulaiman Ibn al-Asy’ast al-Sijistami al-Azdiy, *Sunan Abi Daud* (Indonesia : Maktabah Dahlan, tt)

²³ Mujamil Qumar, *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru Pengelolaan lembaga Pendidikan Islam* (Jakarta: Erlangga, 2007), 269.

²⁴ Jamal Madhi, *Menjadi Pemimpin Yang Efektif dan Berpengaruh: Tinjauan Manajemen Kepemimpinan Islam terj. Anang Syafruddin dan Ahmad Fauzan* (Bandung: Syamil Cipta Media, 2002), 14.

generasi, membina umat, dan berusaha membangkitkannya terkait erat dengan pemenuhan kepemimpinan yang benar.²⁵

Menurut Soebagio Atmodiwirio, kepemimpinan pendidikan memerlukan perhatian utama karena melalui kepemimpinan yang diharapkan lahirnya tenaga-tenaga yang berkualitas dalam berbagai bidang, baik sebagai pemikir maupun sebagai pekerja. Intinya melalui pendidikan, dapat menyiapkan tenaga-tenaga yang berkualitas, tenaga yang siap latih, dan siap pakai untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.²⁶ Tenaga-tenaga profesional inilah yang menjadi penggerak di lapangan dalam menjawab atau merespon tantangan-tantngan modernitas yang semakin berat.

Kepemimpinan juga diperlukan untuk menjawab perubahan-perubahan konstruktif dalam program-program pengajaran sesuai dengan berbagai nilai dan tujuan para pembuat keputusan.²⁷ Ujung tombak pedidikan adalah pembelajaran. Gedung sekolah boleh sederhana, demikian juga fasilitas perkantoran, alat transportasi, bangku, meja, dan lain sebagainya. Akan tetapi pembelajaran harus mendapat perhatian yang lebih besar dari aspek lainnya. Kualitas pendidikan akan dipertaruhkan melalui pembelajaran itu, kualitas proses pembelajaran melibatkan pengkondisian baik profesionaliasme guru, kesadaran siswa untuk belajar dengan rajin, media pendidikan/pembelajaran, dan lingkungan pembelajaran.

Di dalam lembaga pendidikan Islam, pemimpin harus benar-benar dipersiapkan dan dipilih secara selektif, mengingat peran yng dimainkan oleh seorang pemimpin dapat mempengaruhi keseluruhan organiasi. Ismail Raji' al-Faruqi menegaskan, "Pemimpin-pemimpin pendidikan di dunia Islam adalah orang-orang yang tidak mempunyai ide, kultur atau tujuan".²⁸ Gambaran pemimpin seperti itu melambangkan pemimpin yang pasif, jauh dari kreativitas, solusi, inovasi, produktivitas, dan lain sebagainya.

Dengan kata lain pemimpin-pemimpin yang hanya formalitas menduduki jabatannya sebagai pemimpin dan bekerja secara rutin meneruskan tradisi yang telah berjalan, merupakan pemimpin yang kontradiktif bagi kelangsungan apalagi

²⁵ Jamal Madhi, *Menjadi Pemimpin Yang Efektif dan Berpengaruh: Tinjauan Manajemen Kepemimpinan Islam*, 2

²⁶ Soebagio Atmodiwirio, *Manajemen Pendidikan Indonesia* (Jakarta: PT Ardizya Jaya, 2000), 161.

²⁷ Wasti Suemanto dan Hidayat Soetopo, *Kepemimpinan Dalam Pendidikan* (Surabaya: Usaha Nasional, 1992), 47.

²⁸ Ismail Raji' al-Faruqi, *Islamisasi Pengetahuan*, terj. Anas Mahyudin (Bandung Pustaka, 1984), 15.

kemajuan lembaga Islam. Pernyataan al-Faruqi dilontarkan pada era 1980-an dan ternyata pernyataan tersebut terbukti benar dalam realita di lapangan. Hal ini tentunya harus menjadi keprihatinan para pemikir pendidikan Islam, bahwa ternyata pendidikan Islam terbelenggu justru oleh pemimpinnya sendiri yang seharusnya secara idealis menjadi tumpuan harapan umat untuk membawa perubahan yang menjanjikan bagi masa depan pendidikan Islam.

Tipe-tipe Kepemimpinan

Seorang pemimpin satu dengan lainnya berbeda-beda, sesuai dengan karakter dan kepribadian masing-masing. Masing-masing punya keistimewaan dan kelebihan yang tidak ada pada orang lain. Manusia memang makhluk unik, begitu juga dengan seorang pemimpin dengan pemimpin lain tidak sama, mengingat gaya kepemimpinan pun berbeda. Masing-masing orang mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda dengan orang lain.

Dalam menunjang keberhasilan dan peningkatan mutu kinerja organisasi, proses kepemimpinan di samping merupakan kemampuan manajerial dan kekuatan menggerakkan organisasi serta memotivasi staf bawahan, dan intraksinya seseorang pemimpin memerlukan adanya tipe atau gaya memimpin sebagai penunjang keberhasilan pola kepemimpinan. Kemampuan memimpin seseorang menjadi signifikan dalam situasi dan kondisi tertentu ketika ditunjang oleh tipe kepemimpinan yang sesuai dengan karakter orang yang dipimpin dan budaya lembaga tertentu. Kondisi, budaya dan kecenderungan lembaga pendidikan mempunyai situasi yang tidak sama, hal ini memungkinkan terjadinya perilaku kepemimpinan yang berbeda pula yang memerlukan cara yang tepat dalam penerapannya. Cara atau teknik seseorang dalam menjalankan perilaku kepemimpinan disebut tipe kepemimpinan. Secara teoritis telah banyak dikenal tipe kepemimpinan, akan tetapi tipe mana yang terbaik dalam menjalankan roda kepemimpinan tidaklah mudah untuk menentukannya.

Tipe kepemimpinan akan mempengaruhi situasi kerja, semangat kerja anggota staf, sifat hubungan kemanusiaan di antara sesamanya, dan akan mempengaruhi kualitas hasil kerja yang mungkin dapat dicapai oleh lembaga tersebut. Di antara tipe-tipe kepemimpinan tersebut adalah tipe kepemimpinan: a)

otokratis, b) *laissez faire*, c) demokratis, d) karismatis, e) paternalistis, f) militeristis, g) populistis, h) administratif²⁹, dan situasional³⁰. Berikut ini akan dijelaskan berbagai tipe kepemimpinan yang tersebut diatas:

- 1) Tipe Kepemimpinan Otokratis ³¹(*Otocratic Leadershif*); Kepemimpinan otokratis berdasarkan dri pada kekuasaan paksaan mutlak yang harus dipatuhi. Pemimpinnya selalu mau berperan sebagai pemain tunggal *a one-man show*. Dia berambisi sekali untuk merajai situasi. Setiap perintah dan kebijakan ditetapkan tanpa berkonsultasi dengan bawahannya. Anak buah tidak pernah diberi informasi mendetail mengenai rencana dan tindakan yang harus dilakukan. Semua pujian dan kritik terhadap anak buah diberikan atas pertimbangan pribadi pemimpin sendiri.³² Kepemimpinan otoriter beranggapan bahwa dirinya pusat segalanya, para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan saja. Tujuan organisasi cenderung sama dengan tujuan pribadi karyawan sebagai pelaksana kebijakan dari pemimpin dan harus melaksanakan perintah yang diberikan pemimpin tanpa harus bertanya.
- 2) Tipe Kepemimpinan Bebas (*Laizzes Faire*); Pemimpin bertipe *laizzes faire* mengartikan kebebasan secara keliru, bawahannya dibiarkan bekerja semau mereka sendiri tanpa ada kontrol dan koreksi. Ciri-ciri tipe *Laizzes Faire* ini mempunyai keputusan lebih banyak tergantung bawahan. Tipe kepemimpinan ini berusaha untuk tidak mengatur bawahan secara ketat bahkan terkadang adanya peraturan hanya sekedar pelengkap organisasi yang tidak perlu dijalankan.³³
- 3) Tipe Kepemimpinan Demokratis (Partisipatif); Pemimpin yang demokratis menganggap dirinya sebagai bagian dari kelompoknya dan bersama-sama

²⁹ Lihat Kartini Karono, *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), 80-81. Lihat juga Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, cet. ke-3, (Bandung: CV. Alfabeta, 2006), 151. Juga Jamal Ma'mur Asmani, *Manajemen Pengelolaan dan Kepemimpinan Pendidikan Profesional; Panduan Quality Control bagi Para Pelaku Lembaga Pendidikan* (Yogyakarta: Diva Press, 2009), 102

³⁰ Departemen Agama, *Pedoman Manajemen Berbasis madrasah* (Proyek Pemberdayaan Kelembagaan dan Ketatalaksanaan pada Madrasah dan PAI pada Sekolah Umum Tingkat Dasar tahun 2004), 59.

³¹ *Otokrat* berasal dari perkataan *autos*= sendiri; dan *kratos*= kekuasaan. Jadi otokrat berarti: *pengusaan absolut*

³² Lihat Karitni Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, 83.

³³ Ahmad Rustandi, *Gaya Kepemimpinan*, cet. ke-3 (Bandung CV Armico, 1992), 28.

dengan kelompoknya berusaha bertanggung jawab tentang pelaksanaan tujuannya. Tipe ini menghargai setiap individu mau mendengarkan nasehat dan menerima saran serta kritik bawahan untuk dijadikan masukan bagi kemajuan lembaganya.³⁴ Dasar kepemimpinan adalah *human relationship* atas dasar saling menghormati dan saling menghargai dan memberikan wewenang yang seimbang kepada bawahan. Pemimpin ikut berbaur di tengah-tengah anggota kelompoknya. Hubungan pemimpin dengan anggota bukan sebagai majikan dengan bawahan, tetapi lebih seperti kakak dengan anggota saudara-saudaranya. Dalam tindakan dan usaha-usahanya ia selalu berpangkal kepada kepentingan dan kebutuhan kelompoknya, dan mempertimbangkan kesanggupan serta kemampuan kelompoknya untuk bisa menerimanya.

- 4) Tipe Kepemimpinan Karismatik³⁵; Tipe kepemimpinan karismatik memiliki kekuatan energi, karena mempunyai pengaruh yang sangat besar. Karismatik itu diperoleh dari kekuatan yang Maha Kuasa. Dalam hal ini ada sesuatu kepercayaan bahwa orang itu adalah pancaran Zat Tunggal, sehingga dianggap mempunyai kekuatan gaib (*supranatural power*). Pemimpin yang bertipe karismatik biasanya memiliki daya tarik, kewibawaan dan pengaruh yang sangat besar.³⁶
- 5) Tipe Kepemimpinan Paternalistis dan Maternalistis; Tipe kepemimpinan ini seorang pemimpin: 1) menganggap bawahan sebagai manusia yang tidak dewasa, 2) bersifat terlalu melindungi (*overprotective*), 3) jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan, 4) hampir tidak pernah mmeberi kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif sendiri, 5)

³⁴ Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2007), 51.

³⁵ Karisma berasal dari katan Yunani yang berarti karunia, di inspirasi ruh Illahi seperti memiliki kemampuan untuk memprediksi peristiwa-peristiwa di masa mendatang. Seseorang yang memiliki karisma berarti memiliki pengaruh yang bukan didasarkan atas kewenangan, melainkan atas persepsi para pengikut bahwa pemimpin tersebut dikaruniai kemampuan-kemampuan yang luar biasa. Dalam pandangan Max Weber seorang sosiolog, bahwa karisma terjadi bila ada suatu krisis sosial sehingga muncul seorang pemimpin dengan kemampuan pribadi luar biasa, ia datang dengan visi yang radikal untuk memberipencerahan dan pemecahan terhadap krisis tersebut. Lihat Gary Yukl, *Leadership in Organization (Kepemimpinan Dalam Organisasi)* alih bahasa Budi supriyanto, cet. ke-1 (Indonesia: PT Indeks, 2005), 290.

³⁶ Wursanto, *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi* (Yogyakarta: Andi, 2003), 199.

jarang memberi kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kreasi dan fantasinya, 6) sering bersikap mahatahu.³⁷

6) Tipe Kepemimpinan Militeristik; Kepemimpinan ini hanya gaya luarnya saja mencontoh gaya militer. Tetapi jika dilihat lebih seksama, tipe ini mirip sekali dengan tipe kepemimpinan otoriter. Seorang pemimpin yang militeristik memiliki sifat-sifat:

- a) Dalam menggerakkan bawahan sering menggunakan cara perintah.
- b) Dalam menggerakkan bawahan senang bergantung pada pangkat/jabatannya.
- c) Senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan.
- d) Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku pada bawahan.
- e) Sukar menerima kritikan atau saran dari bawahannya.
- f) Menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan.³⁸
- g) Tipe Kepemimpinan Populistik

Kepemimpinan populistis ini berpegang teguh pada nilai-nilai masyarakat tradisional. Juga kurang mempercayai dukungan kekuatan serta bantuan hutang-hutang luar negeri (asing). Kepemimpinan jenis ini mengutamakan penghidupan (kembali) nasionalisme, oleh S.N Eisentadt populisme erat dikaitkan modernitas tradisional.

7) Tipe Kepemimpinan Administratif; Kepemimpinan tipe administratif ialah kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif. Sedang para pemimpinnya terdiri dari teknokrat dan administrator-administrator yang mampu menggerakkan dinamika modernisasi dan birokrasi yang efisien untuk memerintah yaitu menetapkan integritas bangsa pada khususnya, dan usaha pembangunan pada umumnya. Dengan kepemimpinan administratif ini diharapkan adanya perkembangan teknis yaitu teknologi, industri, manajemen modern dan perkembangan sosial di tengah masyarakat.³⁹

³⁷ Pandi Tjiptono dan Diana Anastasia, *Total Quality Management* (Yogyakarta: Andi, 2001), 162.

³⁸ Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, cet. ke-16 (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2009), 51.

³⁹ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan; Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?*, (Jakarta: PT Raja Grafinda Persada, 2008), 85.

- 8) Tipe Kepemimpinan Situasional; Tipe kepemimpinan situasional adalah tipe kepemimpinan yang menggabungkan antara pembagian tugas dan hubungan manusia. Pembagian tugas merupakan strategi seorang pemimpin yang lebih mengutamakan setiap tugas dapat dilaksanakan dengan baik oleh masing-masing tenaga kependidikan, sedangkan gaya hubungan manusia dengan masing-masing tenaga kependidikan. Meskipun seorang pemimpin ingin selalu bersikap demokratis, namun seringkali situasi dan kondisi menuntut untuk bersikap lain; misalnya harus otoriter. Dalam hal tertentu sifat kepemimpinan otoriter lebih cepat digunakan dalam pengambilan suatu keputusan. Dengan demikian, tipe kepemimpinan yang cocok diterapkan di dalam manajemen pendidikan terutama di sekolah/madrasah dan kantor-kantor pendidikan dengan gaya kepemimpinan situasional.

Sifat-sifat Kepemimpinan

Seorang pemimpin yang diangkat jadi pemimpin didasarkan atas kelebihan yang dimilikinya dari pada orang-orang yang dipimpin. Masing-masing orang mempunyai kelebihan dan kekurangan. Dalam keadaan tertentu dan pada waktu tertentu kelebihan-kelebihan itu dapat dipergunakan untuk bertindak sebagai pemimpin. Akan tetapi, tidak semua orang dapat menggunakan kelebihan itu untuk memimpin.

Untuk menjadi pemimpin diperlukan adanya syarat-syarat tertentu. Dan syarat-syarat serta sifat-sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin berbeda-beda menurut golongan dan fungsi jabatan yang dipegangnya. Untuk menjadi pemimpin perusahaan tidak mungkin sama syarat-syarat kepemimpinan yang diperlukan dalam memimpin dalam ketentaraan. Demikian pula syarat-syarat kepemimpinan yang dilakukan bagi seorang pemimpin industri tidak akan sama dengan yang diperlukan bagi seorang pemimpin suatu lembaga pendidikan. Banyak penulis dan ahli yang mencoba merumuskan syarat-syarat kepemimpinan menurut bidangnya masing-masing. Ada yang merumuskan secara garis besar dan pokok-pokoknya saja, tetapi ada pula yang sangat terinci. Prof. Dr. A. Abdurrachman⁴⁰, menyimpulkan

⁴⁰ Arifin Abdurrachman, *Theori, Pengembangan dan Filosofi Kepemimpinan Kerja* (Jakarta, Bharatara, 1971), p. 45.

macam-macam sifat kepemimpinan menjadi lima sifat pokok yang disebut *pancasifat*, yaitu: (1) Adil, (2) Suka melindungi, (3) Penuh inisiatif, (4) Penuh daya tarik, (5) Penuh kepercayaan pada diri sendiri.

Elsbree dan Reutter⁴¹ sebagai ahli administrasi pendidikan mengemukakan, syarat-syarat bagi seorang pemimpin (pendidikan) yang baik harus memiliki:

- 1) Sifat-sifat personal dan sosial yang baik,
- 2) Kekacakapan intelektual,
- 3) Latar belakang pengetahuan yang sesuai,
- 4) Filsafat pendidikan dan bimbingan,
- 5) Kekacakapan dan sikap terhadap pengajaran dan teknik-teknik mengajar,
- 6) Pengalaman profesional dan non profesional,
- 7) Potensi untuk mengembangkan profesinya,
- 8) Kesehatan fisik dan mental.

Sedangkan Ordway Tead⁴², mengemukakan sifat-sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin sebagai berikut:

1. Berbadan sehat, kuat dan penuh energi,
2. Yakin akan maksud dan tujuan organisasi,
3. Selalu bergiarah,
4. Bersifat ramah-tamah,
5. Mempunyai keteguhan hati,
6. Unggul dalam teknik bekerja,
7. Sanggup bertindak tegas,
8. Memiliki kecerdasan,
9. Pandai mengajari bawahan,
10. Percaya pada diri sendiri.

Demikian diantara pendapat-pendapat para ahli tentang sifat-sifat dan syarat kepemimpinan yang seyogyanya dimiliki oleh seorang pemimpin baik sebagai pemimpin sebuah perusahaan, industri, suatu lembaga pendidikan dan sebagainya. Kita menyadari bahwa di dalam kenyataan hidup ini tidak akan mungkin ada orang

⁴¹ Elsbree dan Reutter, *Staff Personnel in the Public Schools* (New York : Prentice-Hill, 1954), 83.

⁴² Ordway Tead, *The Art of Leadership* (New York : McGraw-Hill Book, Inc. Company, 1959), 83.

yang memiliki keseluruhan sifat dan syarat di atas. Yang diharapkan tentunya seorang pemimpin berusaha untuk memiliki sifat kepemimpinan yang baik itu.

Catatan Akhir

Dari uraian mengenai manajemen kepemimpinan pendidikan Islam, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah *seni* dan *ilmu* yang berkait dengan pemanfaatan segala tenaga dan pikiran dari berbagai pihak sehingga tercapai tujuan yang telah ditentukan dan diharapkan sebelumnya. Maju mundurnya organisasi, suatu lembaga pendidikan sangat bergantung bagaimanapun cara untuk memanajemen yang baik, sehingga tercapai *misi* dan *visi* yang sudah direncanakan dan disepakati bersama.

Pendidikan Islam adalah pendidikan menurut Islam yang berdasar Islam, atau sistem pendidikan Islam, yakni pendidikan yang dipahami, dikembangkan, disusun, dari nilai fundamental yang pertama dan bersumber Al-Qur'an dan Al-Hadist. Kepemimpinan pendidikan sangat memerlukan perhatian yang utama karena melalui kepemimpinan di harapkan lahirnya tenaga yang berkualitas di segala bidang. Intinya adalah, melalui pendidikan tenaga yang berkualitas siap latih dan letih memenuhi kebutuhan masyarakat. Seorang pemimpin harus pandai membaca situasi dan kondisi yang tengah berjalan dalam meniti roda kepemimpinan, dan yang paling penting bagi seorang pemimpin adalah amanah.

Daftar Rujukan

- Al-Azdiy, Abu Daud Sulaiman Ibn al-Asy'ast al-Sijistami, *Sunan Abi Daud*, Indonesia : Maktabah Dahlan, tt.
- Al-Faruqi, Ismail Raji', *Islamisasi Pengetahuan*, terj. Anas Mahyudin, Bandung Pustaka, 1984.
- Amir, M, *Belajar Manajemen dari Konteks Dunia Nyata*, Yogyakarta Graha 2006.
- Arifin, Abdurachman, *Theori, Pengembangan Filosofi Kepemimpinan Kerja*, Bharata, Jakarta, 1971.

- Asmani, Jamal Ma'mur, *Manajemen Pengelolaan dan Kepemimpinan Pendidikan Profesional; Panduan Quality Control bagi Para Pelaku Lembaga Pendidikan*, Yogyakarta: Diva Press, 2009.
- Atmodiwirio, Soebagio, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta: PT Ardizya Jaya, 2000.
- Azra, Azyumardi, *Pendidikan Islam Tradisi dan Modernisasi Menuju Milenium Baru*, Jakarta: PT LogosWacama Ilmu, 1999.
- Departemen Agama, *Pedoman Manajemen Berbasis Madrasah*, Proyek Pemberdayaan Kelembagaan dan Ketatalaksanaan pada Madrasah dan PAI pada Sekolah Umum Tingkat Dasar tahun 2004.
- Djuoeni, M. Nafis, *Kamus Kontemporer Indonesia Arab; Istilah Politik Ekonomie*, Jakarta: Teraju, 2007.
- Elsbree dan Reutter, *Staff Personel in the Public Shhools*, Prentice-Hill., New York, 1954
- Fadjar, A. Malik, "Pendahuluan: Strategi Pengembangan Pendidikan Islam dalam Era Globalisasi". Dalam M. Zainuddin dan Muhammad In'am Esha (Eds), *Horizon Baru Pengembangan Pendidikan Islam, Upaya Merespon Dinamika Masyarakat Global*, Yogyakarta: Aditya Media Yogyakarta bekerjasama dengan UIN Press 2004.
-, *Holistika Pemikiran Pendidikan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005.
-, *Visi Pembaruan Pendidikan Islam*, Jakarta: Lembaga Pengembangan Pendidikan dan Penusunan Naskah Indonesia, LP3NI, 1998.
- Fatah, Nanang, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001.
- Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Gunung Agung: Jakarta, 1996.
- Kadarman, A. M Udaya Yusuf, *Pengantar Ilmu Mnajemen*, PT Prehillindo Jakarta, tt.
- Kartono, Kartini, *Pemimpin dan Kepemimpinan; Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?*, Jakarta: PT Raja Grafinda Persada, 2008.
- M, Amir, *Belajar Manajemen dari Konteks Dunia Nyata*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006.
- Madhi, Jamal, *Menjadi Pemimpin Yang Efektif dan Berpenaruh: Tinjauan Manajemen Kepemimpinan Islam terj. Anang Syafruddin dan Ahmad Fauzan*, Bandung: Syamil Cipta Media, 2002.

- Muhaimin, *Nuansa Baru Pendidikan Islam; Mengurai Benang Kusut Dunia Pendidikan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006.
- Nizar, Samsul, *Memperbincangkan Dinamika Intelektual dan Pemikiran Hamka Tentang Pendidikan Islam*, Jakarta: Kencana Preneda Media Group, 2007.
- Owens, Robert G. *Organization behavior in Education*, Boston: Allyn and Bacon, 1991
- Panglaykin dan Hazil Tanzil, *Manajemen Suatu Pengantar*, Jakarta: Balai Aksara Yuhistira dan Pustaka Sa'adyah, tp. Th.
- Pidarta, Made, *Peranan Kepala Sekolah Dasar*, Jakarta: PT Gramedia Media Sarana Indonesia 1998.
- Purwanto, Irwan, *Manajemen Strategi*, Bandung: CV Irama Widya, 2007.
- Purwanto, Ngalim, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2007.
- Qomar, Mujamil, "Manajemen Madrasah dalam Menatap Masa Depan: Sebuah Upaya Memberdayakan Pengelola madrasah", *Jurnal Ilmiah Tarbiyah*, Vol. 23, No. 8, Juni 2002.
-, "Perencanaan: Suatu Proses yang Terabaikan dan Sistem Pendidikan Islam", *Majalah Tarbiyah Tulungagung IAIN Sunan Ampel*, No. 9 Tahun V, 1993.
-, Mujamil, *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru Pengelolaan lembaga Pendidikan Islam*, Jakarta: Erlangga, 2007.
- Rahim, Husni, *Arah Pendidikan Islam di Indonesia*, Jakarta: PT Logos Wacana Ilmu, 2011.
- Raji' al-Faruqi, Ismail, *Islamisasi Pengetahuan*, terj. Anas Mahyudin, Bandung Pustaka, 1994.
- Reutter, dan Elsbre, *Staff Personnel in the Public, Schools*, Prentice Hall New, York, 1959
- Robbin, Stephen P. *Managemen* New Jersey: Prentice Hall, 1991
- Rustandi, Ahmad, *Gaya Kepemimpinan*, Bandung CV Armico, 1992.
- Sagala, Syaiful, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, Bandung: CV. Alfabeta, 2006.
- Stoner, A. F. James, *Manajemen*, Prantice Hall International, Inc, Englewod Cilff, New York, 1992.

- Suemanto, Wasti dan Hidayat Soetopo, *Kepemimpinan Dalam Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional, 1992.
- Suprayogo, Imam, *Reformasi Visi Pendidikan Islam*, Malang: STAIN Press, 1999.
- Tead, Ordway, *The Art of Leadership*, McGraw-Hill Book, Inc., Company, New York, 1959.
- Thiptono, Pandi dan Anastasia, Diana, *Total Quality Management*, Yogyakarta: Andi, 2001
- Tilaar, T. A. R. *Paradigma Baru Pendidikan Nasional*, Jakarta: PT Reneka Cipta, 2002.
- Tjiptono, Pandi dan Diana Anastasia, *Total Quality Management*, Yogyakarta: Andi, 2001.
- Wursanto, *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, Yogyakarta: Andi, 2003.
- Yukl, Gary, *Leadership in Organization (Kepemimpinan Dalam Organisasi)* alih Bahasa Budi supriyanto, Indonesia: PT Indeks, 2005.