

Idealitas Pemimpin Lembaga Pendidikan Islam

Asnah Al Amien

MTs 5 Kulon Progo

E-mail: alamienasnah@gmail.com

Abstrak

Pemimpin merupakan salah satu kunci kemajuan suatu lembaga pendidikan. Ini berarti bahwa seorang pemimpin mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap majunya lembaga pendidikan yang dipimpinnya. Pendidikan yang bermutu hanya akan tercapai bila lembaga tersebut dipimpin oleh seorang pemimpin yang berkualitas. Pemimpin ideal merupakan salah satu cermin dari pemimpin yang berkualitas, yakni seorang pemimpin yang mempunyai kemampuan fisik yang baik dan kepribadian yang menarik dengan visi mencapai keberhasilan dan etos kerja berlandaskan keimanan atau keyakinan yang teguh terhadap Allah SWT. Dalam pelaksanaan kepemimpinan pada lembaga pendidikan dapat diterapkan beberapa gaya kepemimpinan yaitu gaya otoriter, gaya demokratis, gaya laissez-faire atau gaya pseudo demokratis, gaya direktif, gaya konsultatif, gaya partisipatif dan gaya free-rain. Seorang pemimpin yang ideal dan dengan gaya kepemimpinan yang tepat dapat mewujudkan kepemimpinan yang bermakna yakni kepemimpinan yang membawa manfaat dan kemajuan bagi lembaga yang dipimpinnya dengan kriteria kepemimpinan yang bijaksana dan disukai oleh mayoritas staf/karyawannya.

Kata Kunci: *Idealitas Pemimpin, Lembaga Pendidikan Islam*

Pendahuluan

Pendidikan mempunyai peranan sangat penting dalam pembangunan kualitas sumber daya manusia. Indonesia sedang berjuang keras untuk meningkatkan kualitas atau mutu pendidikan. Hal ini bisa dilihat munculnya sekolah-sekolah favorit dengan bermacam-macam nama seperti sekolah unggul, sekolah terpadu atau sekolah percontohan. Sekolah unggulan dipandang sebagai salah satu alternatif yang efektif untuk meningkatkan kualitas pendidikan sekaligus meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Peningkatan kualitas manusia berarti meningkatkan daya saing Sumber Daya Manusia (SDM) serta memberikan kesuksesan terhadap organisasi atau lembaga. Salah satu faktor penting dalam menggerakkan pembangunan adalah kualitas sumber daya manusia yang mempunyai tugas sebagai pemimpin di bidang pendidikan. Fred M. Hechinger pernah menyatakan *Saya tidak pernah melihat sekolah yang bagus dipimpin oleh kepala sekolah yang buruk dan sekolah buruk dipimpin oleh kepala sekolah yang buruk. Saya juga menemukan sekolah yang gagal berubah menjadi sukses, sebaliknya sekolah yang sukses tiba-tiba menurun kualitasnya. Naik atau turunnya kualitas sekolah sangat tergantung kepada kualitas kepala sekolahnya.*

Searah dengan usaha peningkatan kualitas SDM saat ini, kepemimpinan pendidikan perlu diberdayakan. Pemberdayaan yang dimaksud adalah peningkatan kemampuan secara fungsional, sehingga mampu berperan sesuai dengan tugas, wewenang, dan tujuannya. Usaha mencari perpaduan terbaik untuk menjadi seorang pemimpin yang sukses tidaklah mudah. Usaha untuk bisa menemukan nilai, gaya dan aktivitas yang relevan untuk disebut sebagai pemimpin yang sukses merupakan proses yang panjang. Ada pemimpin yang sukses karena mampu bertindak sebagai seorang pengarah tugas, pendorong yang kuat, dan berorientasi pada hasil sehingga

mendapatkan nilai kepemimpinan yang tinggi. Ada pemimpin yang sukses karena mampu memberi wewenang kepada para pegawainya untuk membuat keputusan dan bebas memberikan saran, mampu menciptakan jenis budaya kerja yang mendorong serta menunjang pertumbuhan. Untuk menjadi pemimpin yang sukses haruslah memiliki dorongan yang kuat dan integritas yang tinggi.

Kenyataan masih banyak pemimpin lembaga pendidikan Islam yang belum mampu menghantarkan lembaganya menjadi lembaga yang maju dan berkembang. Hal ini terjadi karena kurangnya integritas seorang pimpinan terhadap tugasnya sebagai pengembang potensi lembaga untuk mewujudkan lembaga yang berkualitas. Oleh karena itu, perlu adanya pembinaan dalam meningkatkan kualitas dan *soft skill* pemimpin lembaga pendidikan Islam.

Pemimpin Ideal

Seorang pemimpin merupakan sentral figur dan profil panutan publik. Terwujudnya kemaslahatan umat sebagai tujuan pendidikan Islam sangat tergantung pada gaya dan karakteristik pemimpin. Dengan demikian kualifikasi yang harus dipenuhi oleh seseorang pemimpin mencakup semua karakteristik yang mampu membuat kepemimpinannya dapat dirasakan oleh orang lain.

Herman Finer menjelaskan tentang beberapa kriteria yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin, yaitu: 1) Kesadaran, yaitu memiliki fakta-fakta, pengetahuan yang diperlukan dalam melaksanakan tugasnya; 2) Kemampuan mengaitkan, yakni tidak cukup hanya memiliki pengetahuan saja, tetapi mampu menghubungkan berbagai cabang ilmu yang diperlukan bagi tugas dan jabatannya; 3) Kemantapan pendirian dan kokoh dalam kemauan sehingga mampu mengarahkan kelompoknya mengatasi masalah-masalah yang dihadapi; 4) Keyakinan, suatu ketetapan hati, tekad dan keyakinan yang besar, baik, konstruktif dan positif untuk dilaksanakan; 5) Daya cipta, kekreatifannya menemukan dan menerapkan kebijaksanaannya sesuai dengan waktu dan keadaan untuk mewujudkan cita-citanya; 6) Cermat dan seksama, yaitu berusaha memenuhi segala persyaratan yang telah disebutkan di atas dengan seksama meneliti segala sesuatu yang diperlukan untuk dilaksanakan sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan; 7) Keberanian, yaitu suatu kekuatan moril untuk bertindak dalam menghadapi orang dan berbagai situasi, berani mengatakan sesuatu, menolak permintaan, menghukumnya meskipun hal-hal tersebut bertentangan dengan perasaan sendiri; 8) Daya pemikat atau gaya yang menarik, yaitu sesuatu yang dapat memikat atau menarik, misalnya gaya berpidato, gaya penampilan dan sebagainya; dan 9) Kepandaian/keterampilan, dengan memiliki pengetahuan yang luas, dapat dimanfaatkan pada saat yang tepat untuk melaksanakan suatu ataupun dalam mengatasi berbagai kesulitan yang dihadapi.

Kepemimpinan cenderung dikatakan sebagai ciri kepribadian seseorang. Kualifikasi kepribadian dalam kepemimpinan merupakan faktor yang sangat vital. Millet mengemukakan delapan sifat kepemimpinan: 1) Kesehatan yang baik, kekuatan pribadi dan ketahanan fisik; 2) Memahami tugas pokok, komitmen pribadi terhadap kegiatan atau tujuan bersama, antusiasme, kepercayaan diri; 3) Mempunyai perhatian terhadap orang lain, ramah tamah; 4) Inteligensi, tidak harus memiliki pengetahuan yang mendetail atau ahli, tetapi mempunyai *common sense* yang baik, selalu siap dan cepat dan tepat memahami unsur-unsur yang esensial dari informasi yang diperlukan, dan mampu menggunakan pengetahuan; 5) Integritas, memahami kewajiban moral dan kejujuran, berkemauan untuk ikut serta dalam mendapatkan tujuan bersama, berkemampuan untuk menetapkan standar/norma tingkah laku pribadi yang akan menghasilkan sikap hormat dari orang lain; 6) Sikap persuasif, kemampuan mempengaruhi orang lain untuk menerima keputusan-keputusannya; 7) Krisis, kemampuan untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan orang-orang

yang bekerjasama dengannya dan bagaimana memperoleh kemanfaatan secara maksimal bagi organisasi; dan 8) Kesetiaan, yaitu mempunyai perhatian penuh kepada kegiatan bersama dan juga terhadap orang-orang yang bekerja dengannya, serta mempunyai semangat untuk mempertahankan kelompoknya terhadap serangan dari luar.

Bila ditinjau dari konsep nilai-nilai ajaran Islam, ada beberapa kriteria yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin ideal sebagaimana yang telah dicontohkan oleh Rasulullah SAW: a) Harus mampu memimpin dan mengendalikan dirinya sendiri; b) Memiliki kemampuan manajerial yang baik karenanya seorang pemimpin harus dipilih dari orang-orang dengan kualitas yang terbaik; c) Memiliki konsep relasi yang baik, karena seorang pemimpin harus mampu menjembatani berbagai perbedaan yang ada di tengah-tengah masyarakatnya; d) Visinya adalah Al-Qur'an, misinya adalah menegakkan kebenaran; e) Memiliki sikap tawadhu' dan mawas diri dalam mengemban amanah Allah, karena pada prinsipnya kepemimpinan bukan saja harus dipertanggungjawabkan di depan lembaga formal tapi yang lebih penting lagi di hadapan Allah SWT; dan f) Memiliki sifat Siddiq (benar), Amanah (terpercaya), Tabligh (menyampaikan apa adanya), Fathonah (pandai), serta menyadari sepenuhnya bahwa Allah memberikan kemampuan yang berbeda-beda bagi setiap orang dan harus menerimanya dengan rasa syukur dan ikhlas.

Dari teori tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan yang cukup mendasar dan lebih khusus pada pencapaian target dari kepemimpinan tersebut. Teori pertama dan kedua lebih menitikberatkan dalam membentuk kemampuan manajerial seorang pemimpin dan keberhasilannya diukur dari pencapaian yang sifatnya materi. Sementara dari ajaran Islam menitikberatkan keberhasilan seorang pemimpin itu pada kemampuannya dalam mentransfer nilai-nilai kejujuran, kesederhanaan dan lain-lain, yang tentunya sifatnya immateri dan abstrak sehingga sebelum menjadi pemimpin, kredibilitasnya harus bersih dari noda-noda pelanggaran dan parameter kemampuannya justru diukur dari keinginannya dalam menegakkan agama Allah untuk mencapai tatanan masyarakat yang bermoral tinggi. Dengan demikian, seorang pemimpin lembaga pendidikan Islam haruslah seorang yang benar-benar berkualitas, baik kepribadiannya, yakni orang yang sidiq, amanah, tabliq, fathonah, tawadhu', jujur dan berani dalam menegakkan kebenaran, maupun dari segi kemampuan manajerial dan persuasif.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pilihan pendekatan yang dipakai pemimpin untuk memimpin, dalam arti mempengaruhi dan menggerakkan yang dipimpin untuk bekerja secara efektif guna mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan dalam pendidikan berbeda-beda dalam pelaksanaan kepemimpinan pada organisasi pendidikan.

Adapun gaya-gaya kepemimpinan pendidikan sebagai berikut.

1. Gaya Otoriter

Seorang pemimpin yang tergolong otokratik memiliki serangkaian karakteristik yang biasanya dipandang sebagai karakteristik yang negatif. Seorang pemimpin otokratik adalah seorang yang egois. Egoismenya akan memutarbalikkan fakta yang sebenarnya sesuai dengan apa yang secara subjektif diinterpretasikan sebagai kenyataan. Dengan egoismenya, pemimpin otokratik melihat peranannya sebagai sumber segala sesuatu dalam kehidupan organisasi. Egonya yang besar menumbuhkan dan mengembangkan persepsinya bahwa tujuan organisasi identik dengan tujuan pribadinya. Dengan persepsi yang demikian, seorang pemimpin otokratik cenderung menganut nilai organisasional yang berkisar pada membenaran segala cara yang ditempuh untuk pencapaian tujuannya. Berdasarkan nilai tersebut, seorang pemimpin otokratik akan menunjukkan sikap yang menonjolkan kelakuannya dalam bentuk:

a) Kecenderungan memperlakukan bawahan sama dengan alat lain dalam organisasi; b) Pengutamaan orientasi terhadap pelaksanaan dan penyelesaian tugas; dan c) Pengabaian peranan bawahan dalam proses pengambilan keputusan. Sikap pemimpin demikian akan menampakkan diri pada perilakunya dalam berinteraksi dengan bawahannya, misalnya tidak mau menerima saran dan pandangan bawahannya, menonjolkan kekuasaan formal.

2. Gaya Demokratis

Seorang pemimpin yang demokratis biasanya memandang peranannya selaku koordinator dan integrator. Seorang pemimpin yang demokratis menyadari bahwa organisasi harus disusun sedemikian rupa sehingga menggambarkan secara jelas aneka tugas dan kegiatan yang harus dilaksanakan demi tercapainya tujuan organisasi. Seorang pemimpin yang demokratis melihat bahwa dalam perbedaan sebagai kenyataan hidup, harus terjamin kebersamaan. Nilai yang dianutnya berangkat dari filsafat hidup yang menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia, memperlakukan manusia dengan cara yang manusiawi. Nilai tersebut tercermin dalam sikapnya dalam hubungannya dengan bawahannya, misalnya dalam proses pengambilan keputusan sejauh mungkin mengajak peran serta bawahan sehingga bawahan akan memiliki rasa tanggung jawab yang besar. Dalam hal menindak bawahan yang melanggar disiplin organisasi dan etika kerja, cenderung bersifat korektif dan edukatif. Perilaku kepemimpinannya mendorong bawahannya untuk menumbuhkembangkan daya inovasi dan kreativitasnya. Karakteristik lainnya adalah kecepatan menunjukkan penghargaan kepada bawahan yang berprestasi tinggi.

3. Gaya "Laissez-faire"

Persepsi seorang pemimpin yang laissez faire melihat peranannya sebagai polisi lalu lintas, dengan anggapan bahwa anggota organisasi sudah mengetahui dan cukup dewasa untuk taat pada peraturan yang berlaku. Seorang pemimpin yang laissez faire cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri.

Nilai yang dianutnya biasanya bertolak dari filsafat hidup bahwa manusia pada dasarnya memiliki rasa solidaritas, mempunyai kesetiaan, taat pada norma, bertanggung jawab. Nilai yang tepat dalam hubungan atasan-bawahan adalah nilai yang didasarkan pada saling mempercayai yang besar. Bertitik tolak dari nilai tersebut, sikap pemimpin laissez faire biasanya permisif. Dengan sikap yang permisif, perilakunya cenderung mengarah pada tindakan yang memperlakukan bawahan sebagai akibat dari adanya struktur dan hirarki organisasi. Dengan demikian, gaya kepemimpinan yang digunakan ini mempunyai ciri-ciri: a) Pendelegasian wewenang terjadi secara ekstensif; b) Pengambilan keputusan diserahkan kepada pejabat pemimpin yang lebih rendah; c) Status quo organisasional tidak terganggu; d) Pengembangan kemampuan berfikir dan bertindak yang inovatif dan kreatif diserahkan kepada anggota organisasi; dan e) Intervensi pemimpin dalam perjalanan organisasi berada pada tingkat yang minimal.

4. Gaya Pseudo Demokratis

Gaya ini disebut juga demokratis semu atau manipulasi diplomatik. Pemimpin bertipe ini hanya tampaknya saja bersifat demokratis padahal sebenarnya dia bersifat otoriter. Ada pendapat lain, sebagaimana yang dikemukakan oleh Gatto yaitu gaya direktif, gaya konsultatif, gaya partisipatif dan gaya delegasi. Gaya direktif, yaitu pemimpin yang pada umumnya membuat keputusan-keputusan penting dan banyak terlibat dalam pelaksanaannya. Semua kegiatan berpusat pada pemimpin, dan sedikit saja kebebasan orang lain untuk berkreasi dan bertindak yang diizinkan. Pada dasarnya gaya ini adalah gaya otoriter. Gaya konsultatif dibangun di atas gaya direktif, kurang otoriter dan lebih banyak

melakukan interaksi dengan para staf dan anggota organisasi. Fungsi pemimpin lebih banyak berkonsultasi, memberikan bimbingan, motivasi, memberi nasehat dalam rangka mencapai tujuan. Gaya partisipatif bertolak dari gaya konsultatif yang bisa berkembang ke arah saling percaya antara pemimpin dan bawahan. Pemimpin cenderung memberi kepercayaan pada kemampuan staf untuk menyelesaikan pekerjaan sebagai tanggung jawab mereka, sementara itu, kontak konsultasi terus berjalan. Gaya free-rein atau gaya delegasi, yaitu gaya yang mendorong kemampuan staf untuk mengambil inisiatif. Kurang interaksi dan kontrol yang dilakukan oleh pemimpin sehingga gaya ini hanya bisa berjalan apabila staf memperlihatkan tingkat kompetensi dan keyakinan akan mengejar tujuan dan sasaran organisasi.

Gaya kepemimpinan sangat dipengaruhi oleh karakteristik bawahannya. Reaksi bawahan terhadap gaya kepemimpinan akan memberi tanda tentang gaya kepemimpinan yang digunakan. Pimpinan lembaga pendidikan dapat menggunakan berbagai macam gaya kepemimpinan dalam melaksanakan tugas. Contohnya tugas yang memerlukan kedisiplinan yang tinggi dan merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh seorang pegawai atau dengan kata lain instruksi dari atasan maka dapat menerapkan gaya kepemimpinan otoriter. Sementara bila menghadapi masalah yang berkaitan dengan suatu persoalan untuk kepentingan bersama maka dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang demokratis.

Kepemimpinan yang Bermakna

Kriteria kepemimpinan yang bermakna lahir dari tokoh yang bermartabat, yaitu sosok yang memiliki kualitas intelektual, kualitas sosial dan kualitas moral yang tinggi. Adapun kualitas intelektual adalah tidak ditandai oleh deretan gelar akademi tapi lebih terletak pada kemampuan menilik ke hakikat masalah masyarakat, merumuskan permasalahan, lalu memproduksi ide untuk mengatasi masalah tersebut. Intelektual tidak lain dari produsen ide yang mampu menanggulangi masalah. Kemampuan mengatasi masalah inilah yang menandakan apakah seseorang itu pintar atau tidak, yaitu kemampuan membaca, merumuskan masalah secara hakiki, dan menawarkan suatu ide penyelesaian yang cerdas secara singkat. Kualitas sosial adalah kemampuan mempersatukan seluruh lapisan masyarakat dan membawa masyarakat bersama-sama menuju ke arah kehidupan yang adil dan manusiawi, sebaliknya bukan makin mendorong pengelompokan-pengelompokan. Kualitas moral telah bertumpu pada masalah bagaimana menggunakan dan menyelenggarakan kekuasaan.

Seorang pemimpin lembaga pendidikan dapat mewujudkan kepemimpinan yang bermakna dengan menerapkan tiga kemampuan. *Pertama*, kualitas intelektual untuk mendukung pelaksanaan tugas-tugas sebagai pemimpin lembaga, *kedua*, kualitas sosial, kaitannya dengan kemampuan menyatukan seluruh staf dan pegawai untuk mewujudkan tujuan lembaga, dan yang *ketiga*, kualitas moral, seorang pimpinan lembaga merupakan top figur dan teladan bagi semua warga di lingkungan lembaga.

Simpulan

Peningkatan mutu pendidikan akan berdampak positif terhadap peningkatan sumber daya manusia, yang memerlukan pemimpin yang berkualitas. Pemimpin ideal merupakan salah satu cermin dari pemimpin yang berkualitas, yakni seorang pemimpin yang mempunyai kemampuan fisik yang baik dan kepribadian yang menarik untuk mencapai keberhasilan dan etos kerja berlandaskan keimanan atau keyakinan yang teguh terhadap Allah SWT.

Dalam pelaksanaannya, kepemimpinan pada lembaga pendidikan dapat diterapkan dengan gaya kepemimpinan, di antaranya gaya otoriter, gaya demokratis, gaya laissez-faire atau gaya pseudo demokratis, gaya direktif, gaya konsultatif, gaya partisipatif dan gaya free-rain.

Daftar Pustaka

- Fakih, Annur Rohim, lip Wijayanto. 2001. *Kepemimpinan Islam*. Yogyakarta: Ull Press.
<http://www.umsu.ac.id/index-berita/29-kepemimpinan-kepala-sekolah-yang-efektif.html>.
 toddoppuli.wordpress.com/2009/11/15/kepemimpinan yang bermakna.
- Mahyudin, Muhammad Alfian Alfian. 2009. *Menjadi Pemimpin Politik*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Makawimbang, Jerry H. 2012. *Kepemimpinan Pendidikan yang Bermutu*. Bandung: Alfabeta.
- Moedjiono, Imam. 2002. *Kepemimpinan dan Keorganisasian*. Yogyakarta: Ull Press.
- Putri, Raihan. 2006. *Kepemimpinan Perempuan dalam Islam: antara Konsep dan Realita*. Yogyakarta: AK Group bekerjasama dengan AR Raning Press Darussalam Banda Aceh.
- Syalabi, A. 2003. *Sejarah Kebudayaan Islam 1*. Jakarta: Pustaka Al Husna Baru.
- Wahjosumidjo. 2007. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, Agus. 2014. *Manager & Leader Sekolah Masa Depan Profil Kepala Sekolah Profesional dan Berkarakter*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.