
AN NAHDLIYAH

JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

E-ISSN: 2830-5612

e-mail: annahdliyah@stainumalang.ac.id

MODEL KEPEMIMPINAN DIREKTUR AL IZZAH MALANG DALAM MENINGKATKAN DAYA SAING SEKOLAH

Noer Rohmah

Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Ibnu Sina Malang
Jl. Raya Sukoraharjo No.1, Sukoardi Indah, Sukoharjo, Kepanjen,
Malang, 65163

E-mail: noerzainal@yahoo.com

Zaenal Fanani

STAI Nahdlatul Ulama (STAINU) Malang
Jl. Raya Kepuharjo 18 A Karangploso Malang

E-mail: zaenalfanani2017@gmail.com

Abstrak: Kepemimpinan lebih efektif apabila didukung oleh sumber daya yang kuat dan iklim kerja sama yang baik agar bisa bersaing. Daya saing sekolah memiliki peranan penting dalam eksistensi sekolah terutama di era global karena salah satu syarat bagi keberhasilan pendidikan adalah adanya sistem manajemen yang terstruktur dan pencitraan yang baik terhadap civitasnya agar tetap memiliki daya saing kuat dalam dunia pendidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif jenis studi kasus dengan rancangan multisitus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa; Model kepemimpinan dalam peningkatan daya saing sekolah adalah model kepemimpinan transformasional profetik dengan pendekatan kepemimpinan kolektif kolegal dan pendekatan situasional yakni partisipatif leadership dan instruktif.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Daya Saing Sekolah

A. Pendahuluan

Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain tunduk atau mengikuti semua keinginan

pemimpin.¹ Kepemimpinan pendidikan yang dibutuhkan saat ini yang didasarkan pada jati diri bangsa yang hakiki, bersumber nilai-nilai budaya dan agama serta mampu mengantisipasi perubahan yang terjadi di dunia pendidikan khususnya dan umumnya atas kemajuan yang diraih di luar sistem sekolah².

Gaya kepemimpinan pada dasarnya merupakan suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin yang dapat memengaruhi bawahannya. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Pengertian gaya kepemimpinan yang demikian ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh E. Mulyasa. Ia menyatakan bahwa cara yang dipergunakan pemimpin dalam memengaruhi para pengikutnya tersebut dikenal sebagai gaya kepemimpinan.³

Kepemimpinan sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah suatu kekuatan penting dalam rangka pengelolaan, oleh sebab itu kemampuan memimpin secara efektif (*effective leader*) merupakan kunci keberhasilan organisasi maupun lembaga pendidikan. Seorang pimpinan dalam sebuah lembaga memiliki peran sentral dalam membawa keberhasilan lembaga pendidikan yang dipimpinnya, karena dia berperan memandu, menuntun, membimbing, membangun, memotivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang baik dengan komunitas lembaganya, lingkungan sekitar dan yang lainnya.⁴ Sukamto mengungkapkan bahwa, “tanpa pemimpin yang baik, maka roda organisasi tidak akan berjalan lancar.”⁵

Persiapan antar lembaga pendidikan saat ini lebih ketat di level menengah dan atas, sedangkan pada level bawah tidak terlalu ketat karena “pangsa pasarnya” sulit ditarik ke level menengah apalagi ke atas.⁶ Persaingan di level menengah dan atas sangat kompleks dan

¹ Jerry H. Makawimbang, *Kepemimpinan Pendidikan yang Bermutu*, Bandung : Alfabeta, 2012, hal.6

² Aan Komari dan Cepi Triana, *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006, hlm. 80

³ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep Strategi dan Implementasi*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003), hlm. 108

⁴Hendyat Soetopo, et.al., *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 1984), hlm.1

⁵ Sukamto, *Kepemimpinan Kyai Dalam Pesantren*, LP3ES, Jakarta, 1999, hlm. 19

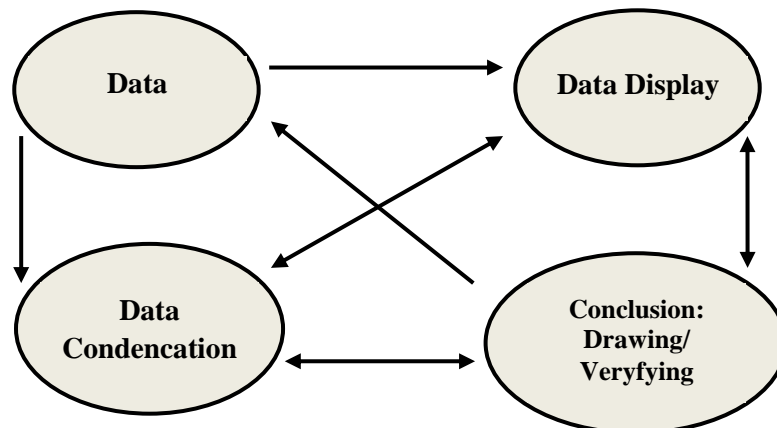
⁶ Dedi Mulyasa, *Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011), hal.218

beragam. Ada lembaga-lembaga yang bersaing dengan menjual harga yang lebih kompetitif, ada yang menjual gedung dan fasilitas belajar, ada yang menjual sistem layanan dan kenyamanan, dan ada pula yang menjual kualitas dan kepercayaan. Namun demikian, ujung-ujungnya penilaian masyarakat akan terfokus pada seberapa banyak instansi-instansi atau perusahaan menggunakan lulusan dari lembaga pendidikan tersebut. Sebagai kunci yang berperan penting agar sekolah tetap memiliki daya saing tinggi adalah kepemimpinan dari seorang kepala sekolah.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan rancangan studi kasus yaitu berusaha mendeskripsikan suatu latar, objek atau peristiwa tertentu secara rinci dan mendalam mengenai unit sosial tertentu, yang meliputi individu, kelompok, lembaga dan masyarakat.⁷ Data dikumpulkan dari latar yang alami (*natural setting*) sebagai sumber data langsung.

Prosedur pengumpulan datanya menggunakan wawancara mendalam, observasi partisipasi dan studi dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis diskriptif model interaktif yang dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1
Analisa Data Model Interaktif⁸

⁷ Yatim Riyanto, Metodologi penelitian pendidikan (Surabaja: SIC, 2001) hal. 24

⁸Miles.M.B.& Huberman,A.M. *Qualitative Data Analysis: A Sourcebook of New Methods*. 1994 . Thousand Oaks, CA:Sage. Hlm. 195

Adapun teknik uji keabsahan data menggunakan asas keterpercayaan (*Credibility*), keteralihan (*Transferability*), ketergantungan (*Dependability*), dan asas kepastian (*Confirmability*).

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Sebagaimana telah diungkapkan bahwa Lembaga Pendidikan Islam swasta maupun negeri menghadapi berbagai persoalan yang cukup pelik untuk diselesaikan. Tetapi ternyata hal yang berbalik tampak terjadi, sejumlah Lembaga Pendidikan Islam (LPI) yang ada masih tetap banyak dan peminat (pendaftar) yang masuk juga relatif tetap tinggi dari daerah setempat dan luar daerah bahkan manca negara dengan biaya yang cukup besar. Fenomena tersebut bisa dilihat di lembaga pendidikan Islam swasta yakni LPI Al Izzah IIBS Malang sehingga menarik untuk dilakukan penelitian secara intensif.

Lembaga Pendidikan Islam Al Izzah IIBS yang terletak di kaki Bukit Banyak kota Malang. LPI Al Izzah IIBS yang didirikan di awal tahun 2005 merupakan lembaga pendidikan Islam tingkat SMP dan SMA dengan sistem boarding. Pilihan boarding atau berasrama didasarkan pada upaya membangun kemandirian anak, penanaman dan pembiasaan nilai-nilai keislaman lebih maksimal serta membentengi anak dari pengaruh negatif perkembangan sosial masyarakat. LPI Al Izzah IIBS menggunakan Konsep Pendidikan Integral dengan formula integrasi antara ranah sekolah, asrama dan masjid. Adapun kurikulum yang digunakan adalah kurikulum nasional, internasional dan kurikulum mandiri /kepesantrenan. LPI Al Izzah IIBS mendesain program dan lingkungannya sedemikian baik terlihat dari lingkungan belajar yang kondusif dan capaian prestasi akademik maupun non akademik di tingkat regional maupun nasional. Maka tidak heran jika melihat animo masyarakat yang demikian kuat, hampir berbagai penjuru di Indonesia bahkan sebagian dari manca negara tertarik untuk menyekolahkan anaknya di LPI Al-Izzah.

Keunikan lain adalah adanya program Takhasus, yaitu sebuah program yang didesain khusus untuk hafal Qur'an dengan pembagian di SMP hafal minimal 15 Juz dan SMA juga 15 Juz, yang artinya jika anak – anak dari SMP melanjutkan di SMA maka mereka akan dapat menghafal 30 Juz. Ini merupakan salah satu program yang menjadi daya tarik bagi orang tua untuk menyekolahkan anaknya di LPI Al-Izzah IIBS Malang. Dengan demikian LPI Al-Izzah IIBS Malang memiliki beberapa keunggulan

yaitu sekolah Islam dengan sistem boarding, memadukan Al-Quran dan Sains, adanya pengembangan bahasa asing yaitu Bahasa Arab dan Bahasa Inggris serta adanya jaringan Internasional yang berupa *school sister* dengan beberapa sekolah di Singapore, Malaysia, Thailand, Sudan dan Inggris.

Uraian sementara di atas menunjukkan bahwa di Al Izzah telah memiliki beberapa keunggulan yang menjadi daya saing lembaga sehingga sampai saat ini peminatnya terus bertambah. Ini juga menunjukkan upaya pemimpin dalam mempengaruhi, merubah atau mempertahankan budaya kerja yang kuat untuk mendukung terwujudnya pencapaian tujuan, visi dan misi lembaga telah terus ditingkatkan. Karena kepemimpinan seseorang akan lebih efektif apabila didukung kondisi budaya kerja yang kuat. Dapat pula diartikan sebagai Nilai keyakinan dan perilaku pemimpin menjadi bagian penting untuk melihat keefektifan kepemimpinan seseorang pada budaya kerja pada lembaga yang dipimpinnya.

Seorang pimpinan dalam menjalankan tugas kepemimpinannya akan dipersepsi oleh civitas akademika, baik dikalangan para guru, karyawan, siswa, staff tata usaha dan masyarakat lainnya. Selanjutnya mereka akan menentukan sikap tentang bagaimana mereka berbuat berdasarkan perilaku kepemimpinan seseorang dalam melaksanakan gagasannya tentang berbagai program dalam lembaga pendidikan yang dipimpinnya termasuk dalam proses peningkatan daya saing bagi lembaga yang dipimpinnya. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa sukses atau tidaknya suatu lembaga mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung atas kemampuan pimpinannya untuk menumbuhkan iklim kerja sama yang baik agar dengan mudah dapat menggerakkan sumber-sumber atau *resource* tersebut sehingga pendayagunaannya berjalan efektif dan efisien.

Eksisnya LPI Al-Izzah Malang tidak lepas dari peran kepemimpinan Direktur dalam mempengaruhi dan menggerakkan seluruh potensi untuk mencapai tujuan sekolah. Kepemimpinan tercermin pada karakteristik peran pemimpin dalam mengembangkan dan membangun langkah-langkah sekolah yang mempunyai visi yang kuat. Ia akan berusaha mewujudkan cita-cita yang terumuskan dalam visi dan misi lembaga. Organisasi sekolah membutuhkan keteraturan dalam meningkatkan daya saing sekolah. Perilaku kepemimpinan menunjukkan langkah-langkah dalam perencanaan dan pelaksanaan sebagai karakteristik pemimpin. Ia akan melakukan kontrol, berani, kreatif, visioner, dan memahami langkah

untuk mempertahankan sekaligus meningkatkan daya saing sekolah. Ia mampu menjalankan roda organisasi sekolah dengan melakukan pendekatan kepemimpinan yang efektif.

Kepemimpinan direktur lembaga pendidikan Islam Al Izzah dalam peningkatan daya saing sekolah menjadi kuat karena model kepemimpinan yang dibangun adalah model kepemimpinan transformasional profetik yang berpijak pada konsep kepemimpinan Rasulullah dengan menjalankan empat instrumen dalam penyampaian konsepsinya yaitu; 1) pendidikan dan keteladanan, 2) pelayanan, 3) keadilan, dan 4) musyawarah. Selanjutnya pendekatan kepemimpinannya menggunakan pendekatan kepemimpinan kolektif kolegial dan pendekatan situasional yakni partisipatif leadership dan instruktif, yaitu dengan memberi pengarahan secara spesifik tentang apa, bagaimana, dan kapan kegiatan dilakukan, serta banyak diawasi secara ketat.

Pemimpin transformasional adalah seorang pemimpin yang menguasai situasi dengan menyampaikan visi yang jelas tentang tujuan kelompok, bergairah dalam pekerjaan dan kemampuan untuk membuat anggota kelompok merasa diisi ulang dan berenergi.⁹ Kepemimpinan Transformasional adalah suatu model kepemimpinan untuk meningkatkan sumberdaya manusia dan hubungan efek pemimpin terhadap bawahan dapat diukur, dengan indikator adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin, berusaha untuk memotivasi pengikut untuk melakukan sesuatu yang lebih dan melakukannya melampaui harapan mereka sendiri.¹⁰

Kepemimpinan transformasional secara khusus berhubungan dengan gagasan perbaikan. Bass menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional akan tampak apabila seorang pemimpin itu mempunyai kemampuan untuk: 1) Menstimulasi semangat para kolega dan pengikutnya untuk melihat pekerjaan mereka dari beberapa perspektif baru, 2) Menurunkan visi, misi kepada tim dan organisasinya, 3) Mengembangkan kolega dan pengikutnya pada tingkat kemampuan dan potensial yang lebih tinggi., 4) Memotivasi kolega dan pengikutnya untuk melihat pada kepentingannya

⁹ Sudarwan Danim. *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2008) hlm. 31.

¹⁰ Endah Mujiasih, & Sutrisno Hadi, *Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional* (Jakarta: Salemba Empat) hlm. 45.

masing-masing, sehingga dapat bermanfaat bagi kepentingan organisasinya.¹¹

Gary Yukl dalam *Leadership in Organization* (1989), amat gamblang memperlihatkan karakter dari kepemimpinan transformatif antara lain;¹²

Pertama, fokus kepemimpinan transformatif pertama-tama terarah pada kepentingan bawahannya. Di sini animo utama dari pemimpin adalah perbaikan kondisi bawahan.

Kedua, pemimpin transformatif berupaya untuk memberikan perhatian pada nilai – nilai etis. Artinya, perhatian pemimpin transformatif juga terkait dengan perbaikan kualitas moralitas dan motivasi dari bawahan yang dipimpinya. Landasannya ialah bahwa setiap orang berharga baik bagi dirinya maupun bagi orang lain.¹³

Ketiga, pemimpin transformatif tidak menggurui, melainkan mengaktifkan para pengikut untuk melakukan inovasi-inovasi untuk bangkit dari keterpurukannya.

Keempat, kepemimpinan transformatif mengandung muatan stimulasi intelektual. Dalam sistem seperti ini intensi penguasa adalah meningkatkan kesadaran pengikutnya akan masalah-masalah konkret dan memandang masalah itu dari perspektif yang baru.

Kelima, kepemimpinan transformatif menghidupkan dialog dalam strata sosial lewat komunikasi politik yang sehat.

Berdasarkan hasil kajian literatur yang dilakukan, Northouse (2001) menyimpulkan bahwa seseorang yang dapat menampilkan kepemimpinan transformasional ternyata dapat lebih menunjukkan sebagai seorang pemimpin yang efektif dengan hasil kerja yang lebih baik.¹⁴ Oleh karena itu, merupakan hal yang amat menguntungkan jika para pimpinan dapat menerapkan kepemimpinan transformasional di sekolahnya.

Pada kasus di LPI Al-Izzah didapatkan temuan bahwa model kepemimpinan yang dipilih oleh Direktur diupayakan senantiasa berpijak pada konsep kepemimpinan yang ada dalam syari'at Islam.

¹¹ Rasmianto, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Berwawasan Visioner-Transformatif Dalam Otonomi Pendidikan*, (Malang: El-Harokah Edisi 59, 2003) hlm. 99

¹² Kasdin Sihotang, *Urgensi Pemimpin Transformatif*, (Suara Pembaharuan Daily, 2003) hlm. 60.

¹³ Wahyusumidsjo, *Kepemimpinan dan Motivasi*, (Jakarta: Graha Indonesia. 1999), hlm. 102.

¹⁴ Kasdin Sihotang, *Urgensi Pemimpin Transformatif.....* hlm 77

Prinsip ini menjelaskan bahwa ajaran Islam tidak semata mengajarkan tentang ibadah ritual atau fokus pada hal-hal yang bersifat ke-akhiratan saja, namun lebih dari itu Islam menjadi sendi yang menggerakkan setiap langkah para pemeluknya. Pada berbagai aspek kehidupan nilai-nilai Islam tidak akan ada yang luput darinya. Pola kepemimpinan yang bersumber dari Islam tentunya mengkaji perjalanan sejarah kehidupan Rasulullah Saw sebagai contoh yang patut diteladani. Beliau adalah panutan ummat yang dari setiap gerak dan tutur kata yang keluar dari lisan mulia beliau merupakan firman Allah SWT. Kepemimpinan yang diterapkan oleh Rasulullah tentunya merupakan konsep yang sempurna.

Islam memberikan dasar-dasar normatif dan filosofis tentang kepemimpinan yang bersifat komprehensif dan universal. Tidak hanya untuk umat Islam tapi juga untuk seluruh umat manusia. Prinsip-prinsip kepemimpinan dalam Islam adalah sebagai berikut;
15

Pertama, hikmah, ajaklah manusia ke jalan Tuhan-mu dengan hikmah dan nasehat yang baik lagi bijaksana (QS. al-Nahl:125). *Kedua*, diskusi, jika ada perbedaan dan ketidaksamaan pandangan, maka seorang pemimpin menyelesaikan dengan diskusi dan bertukar pikiran (QS. al-Nahl:125).¹⁶

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحِكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجِدْهُمْ بِآيَاتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ
أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ

Artinya:

Serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk.¹⁷

¹⁵ Wahab H.S , Abd. & Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spritual*, Jogjakarta: Ar Ruzz Media, 2011.hlm. 77-80

¹⁶ Wibowo, *SHOOT, Sharpening our Concept and Tools*, PT Syamil Cipta Media, Bandung, 2002, hal. 287.

¹⁷Kemenag Agama RI. *Al Qur 'an dan Terjemahannya*.Surat An Nahl : 125

Ketiga, qudwah, kepemimpinan menjadi efektif apabila dilakukan tidak hanya dengan nasihat tapi juga dengan ketauladanan yang baik dan bijaksana.¹⁸ (QS. al-Ahdzab:21):

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ
كثيرا

Artinya:

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 .¹⁹

Pepatah mengatakan, satu ketauladanan yang baik lebih utama dari seribu satu nasehat. Memang kesan dari sebuah keteladanan lebih melekat dan membekas dibanding hanya sekedar nasehat seorang pemimpin.

Keempat, musyawarah, adalah suatu bentuk pelibatan seluruh komponen masyarakat secara proporsional dalam keikutsertaan dalam pengambilan sebuah keputusan atau kebijaksanaan. Dengan musyawarah, maka tidak ada suatu permasalahan yang tak dapat diselesaikan.²⁰ Tentu dengan prinsip-prinsip *bilhikmah wamauidhatil khasanah* yang harus dipegang teguh oleh setiap komponen pemerintah atau imam. Mengenai musyawarah ini telah dijelaskan dalam QS. Ali Imran:159 dan QS. As-Syura:38:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا مِن حَوْلِكَ فَاعْفُ
عَنَّهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ
الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya:

Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri

¹⁸Antonio , Syafi'i. *Muhammad the Super Leader Super Manager*, Jakarta : Tazkia Multimedia & ProLM Centre, 2008. Hlm.124

¹⁹Kemenag Agama RI. *Al Qur'an dan Terjemahannya*. Surat Al Ahzab :21

²⁰Amahzun, Muhammad. *Manhaj Dakwah Rasulullah SAW*. Jakarta: Qisthi Press. 2004. hlm.67

dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya. ²¹

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ

Artinya:

Dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhannya dan mendirikan shalat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarat antara mereka; dan mereka menafkahkan sebagian dari rezeki yang Kami berikan kepada mereka. ²²

Kelima, adl, tidak memihak pada salah satu pihak. Pemimpin yang berdiri pada semua kelompok dan golongan, Dalam memimpin pegangannya hanya pada kebenaran, *shirathal mustaqim* (jalan yang lurus). Timbangan dan ukurannya bersumber pada al-Qur'an dan al-Hadits. ²³ Kecintaannya hanya karena Allah dan kebencian pun hanya karena Allah. Hukum menjadi kuat tidak hanya saat berhadapan dengan orang lemah, tapi juga menjadi kuat saat berhadapan dengan orang kuat. Adapun mengenai adil ini salah satunya telah disebutkan dalam surat Al Maidah ayat 8

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوْمِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ ءآلَا تَعْدِلُوا ءَاعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya:

Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan. ²⁴

²¹Kemenag Agama RI. *Al Qur'an dan Terjemahannya*. Surat Ali Imran :159

²²Kemenag Agama RI. *Al Qur'an dan Terjemahannya*. Surat As Syura :38

²³ Amahzun, *Manhaj*hlm.69

²⁴ Kemenag Agama RI. *Al Qur'an dan Terjemahannya*. Surat Al Maidah :8

Keenam, kelembutan hati dan saling mendoakan. Kesuksesan dan keberhasilan Rasulullah dan para sahabat dalam memimpin umat, lebih banyak didukung oleh faktor performa pribadi Rasul dan para sahabat yang lembut hatinya, halus perangnya dan santun perkataannya.²⁵ Maka Allah SWT menempatkan Muhammad Rasulullah sebagai rujukan dalam pembinaan mental dan moral sebagaimana firmanNya, "*Laqad kana lakum fi Rasulillahi uswatun hasanah*" (Sungguh ada pada diri Rasul suri tauladan yang baik), (QS. al-Ahdzab:21)

Ketujuh, dari prinsip dasar kepemimpinan Islami adalah kebebasan berfikir, kreativitas dan berijtihad. Sungguh amat luar biasa, sepeninggal Rasulullah para sahabat dapat menunjukkan diri sebagai sosok pemimpin yang mandiri, kuat, kreatif dan fleksibel.

Kedelapan, sinergis membangun kebersamaan. Mengoptimalkan sumber daya insani yang ada. Hebatnya Rasulullah salah satunya adalah kemampuan beliau dalam mensinergikan dan membangun kekuatan dan potensi yang dimiliki umatnya. Para sahabat dioptimalkan keberadaannya. Keberbedaan potensi yang dimiliki sahabat dan umat dikembangkan sedemikian rupa, sehingga menjadi pribadi-pribadi yang tangguh baik mental maupun spritualnya.

Sejak diturunkannya wahyu kepada Muhammad melalui malaikat Jibril pertama kali di Gua Hira, beliau resmi diangkat menjadi Rasul dan mengemban amanah berat menyampaikan wahyu Allah swt kepada umat manusia. Sebagaimana diriwayatkan dalam sirah-sirah nabawiyah, bukan pekerjaan yang mudah bagi Rasulullah untuk meyakinkan kepada manusia di zaman itu untuk meninggalkan kehidupan jahiliyah. Namun pada akhirnya, setelah proses panjang dengan kesabaran yang tinggi, Rasulullah berhasil meraih 'kemenangan' itu.

Untuk mencapai misi khas tersebut diperlukan pula instrumen yang khas. Rasulullah memiliki dan menjalankan empat instrumen dalam penyampaian konsepsi-konsepsinya, antara lain:

1. Pendidikan dan Keteladanan

Pemimpin profetik mendidik pengikut dan khalayak luas dengan moralitas dan nilai-nilai luhur kemanusiaan. Ia menghidupkan nilai-nilai dan moralitas tersebut dalam seluruh kiprah pelakunya.

²⁵ Amahzun, *Manhaj*hlm.70

Pemimpin profetik juga merupakan teladan. Keteladanannya meliputi ketegaran dan keteguhan hati serta kesabaran dalam perjuangan, ibadah dan akhlaq (moralitas), dan kezuhudan dalam hidupnya.

LPI Al-Izzah sangat memperhatikan perlunya prinsip keteladanan dalam mengemban amanah mendidik generasi muslim. Prinsip dalam memimpin tidak perlu banyak berceramah dan berwacana. Seorang pemimpin tidak boleh suka *main perintah dan larangan*. Suasana kerja di LPI Al-Izzah juga anti-caci maki dan marah-marah. Akan tetapi, Direktur di LPI Al-Izzah memperkaya diri dengan contoh yang baik. Tidak asal mengatakan sesuatu kalau tidak bisa melaksanakannya. Intinya, harus mampu selalu menyatupadukan antara kata-kata dan perbuatan nyata.

Mengapa pendidikan dengan keteladanan yang baik itu dinilai efektif dalam memengaruhi dan mengubah sikap, pola pikir dan karakter? Karena, secara psikologis, manusia itu memerlukan figur teladan yang menjadi idola, role model. Keteladanan itu juga merupakan energi yang dahsyat dalam membentuk kepribadian dan mempengaruhi perubahan sosial. Setiap elemen di LPI Al-Izzah merupakan teladan bagi orang di sekelilingnya. Sehingga ia harus mampu menjadi contoh yang baik.

2. Pelayanan

Pemimpin profetik menjadikan seluruh kehidupannya sebagai aliran kehidupan baru yang sedang berkembang. Dirinya adalah instrumen bagi terbentuknya tatanan baru. Direktur LPI Al-Izzah menekankan bahwa dalam hal memimpin harus lebih banyak melayani bukan dilayani. Pelayanan yang diberikan oleh jajaran di LPI Al-Izzah tentunya dengan segenap jiwa, raga dan hati yang lurus dan bersih sehingga efek yang terasa adalah keteduhan, ketenangan dan kenyamanan.

Seorang pemimpin harus memiliki empati terhadap bawahannya. Inilah yang dilakukan Rasulullah SAW. Dalam berdakwah beliau bersikap belas kasih dan penyayang, hal ini dibuktikan dalam Al Quran surat At-Taubah ayat 128 : “ *Sesungguhnya telah datang kepadamu seorang rasul dari kaummu sendiri, berat terasa olehnya penderitaanmu, sangat menginginkan (keimanan dan keselamatan) bagimu, amat belas kasihan lagi penyayang terhadap orang-orang mu'min*”. Dari ayat tersebut dapat kita gambarkan bahwa Rasulullah sangat empati pada ummatnya, beliau menginginkan ummatnya

berada pada keimanan dan keselamatan dengan kata lain beliau tidak ingin ummatnya tidak bahagia.

3. Keadilan

Mampu bersikap adil, bukan hanya dalam tatanan pemerintahan atau organisasi yang ia pimpin. Tapi juga bersikap adil kepada keluarganya, termasuk memenuhi hak-hak atas dirinya sendiri. Tentang sifat adil ini banyak sekali ayat Al-Qur'an yang telah menjelaskannya.

4. Musyawarah

Musyawarah termasuk dalam barisan hal-hal terpuji dalam Islam. Rasulullah saw adalah orang yang selalu mengutamakan musyawarah dalam segala hal. Bahkan, sebuah keputusan yang dianggap tidak terlalu baik, jika memang keputusan tersebut didapat dari sebuah musyawarah, maka itu tetap yang paling baik. Karena musyawarah adalah cerminan akhlaq, yang merupakan cerminan akhlaq, menghargai keberadaan dan pandangan orang lain, serta kebersamaan dengan mereka.

Secara terstruktur Direktur LPI Al-Izzah mengagendakan rapat koordinasi rutin. Koordinasi tersebut bersifat harian, mingguan, bulanan, semesteran maupun tahunan. Setiap hari sebelum memulai aktifitas di pagi hari, para Kepala Unit mengumpulkan seluruh jajaran di bawahnya untuk melaksanakan kegiatan *briefing*. Kegiatan ini biasanya dilaksanakan setiap pukul 06.45 – 06.55 atau hanya sekitar sepuluh menit saja. Dalam kegiatan tersebut selain Kepala Unit memastikan kehadiran dan kedisiplinan para guru dan karyawan juga dilakukan kegiatan orientasi singkat. Kegiatan ini juga untuk mempererat dan menguatkan kerja sama di tiap unit. Setiap guru secara bergiliran diberi kesempatan untuk secara singkat menyampaikan *taushiyah* atau yang lainnya. Setelah itu, Kepala Unit mendelegasikan beberapa pekerjaan yang harus dilakukan pada hari tersebut.

Setiap sekali dalam sepekan Direktur LPI Al-Izzah memimpin koordinasi rutin bersama Tim Direksi. Tim Direksi terdiri dari Direktur, Kepala Unit dan Waka yang ada di bawahnya. Rapat koordinasi tersebut membicarakan segala hal tentang persoalan dan perkembangan pendidikan di LPI Al-Izzah dalam kurun 1 minggu yang lalu serta persiapan untuk masa 1 minggu berikutnya. Koordinasi ini dilakukan setiap hari Senin di ruang direktur.

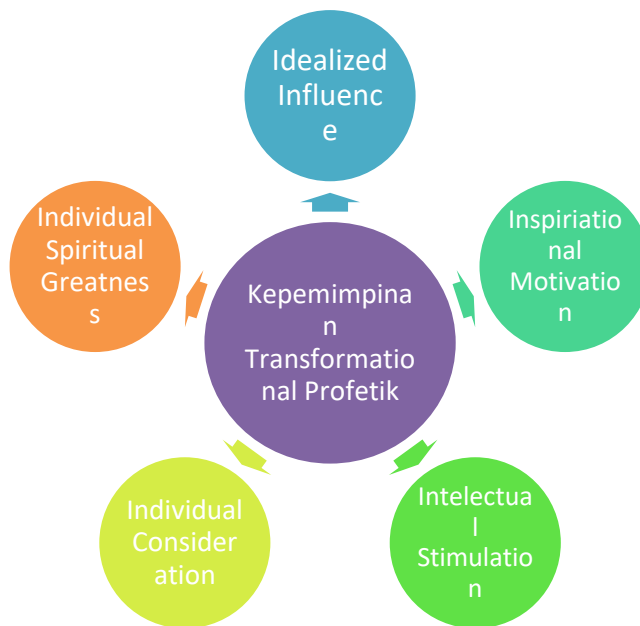
Selain itu juga dilakukan kegiatan koordinasi dan evaluasi yang bersifat bulanan dan tahunan. Di samping sebagai wadah menyusun perencanaan dan pengembangan program, media ini sangat efektif untuk memberi ruang kaderisasi. Dalam proses berorganisasi pengkaderan merupakan hal yang penting. Kaderisasi bisa diibaratkan sebagai jantungnya sebuah organisasi, tanpa adanya kaderisasi rasanya sulit dibayangkan suatu organisasi mampu bergerak maju dan dinamis. Hal ini karena kaderisasi adalah yang menciptakan embrio-embrio baru yang nantinya akan memegang tongkat estafet perjuangan organisasi. Kaderisasi berusaha menciptakan kader yang bukan hanya hebat dalam mengerjakan suatu program, tapi lebih dari itu. Kaderisasi haruslah mampu menciptakan kader yang memiliki jiwa pemimpin, memiliki emosi yang terkontrol, kreatif dan mampu menjadi pemberi solusi untuk setiap permasalahan serta yang terpenting mampu dan pantas nantinya menjadi seorang teladan bagi anggotanya.

Berdasar prinsip-prinsip tersebut dapat difahami bahwa Direktur LPI Al-Izzah berupaya menghadirkan nuansa kebersamaan dalam mengambil langkah dan keputusan. Target yang demikian besar diemban tidak mungkin apabila hanya bertumpu pada beberapa orang tertentu saja. Hal terpenting dalam menjalankan roda organisasi adalah adanya sinergitas setiap elemen dalam wadah koordinasi (*musyawarah*).

Berbagai penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa model kepemimpinan yang diterapkan di LPI Al Izzah adalah model kepemimpinan transformasional yakni perilaku kepemimpinan yang terangkai dalam empat dimensi, yaitu perilaku *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individual consideration*. Model kepemimpinan ini mampu mempengaruhi orang lain agar mau dan rela memunculkan kebajikan dan kapabilitas terbaiknya didalam proses penciptaan nilai serta demi kepentingan kolektif, bahkan terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja.²⁶ Akhirnya, mereka bekerja dengan semangat tinggi secara berkesinambungan; serta ia berkembang menjadi pemimpin dilingkungan masing-masing dengan kapasitas dan potensi yang sama dengan pemimpin sebenarnya.

²⁶Fareena Nazim & Azhar Mahmood, *Principals Transformational and Transactional Leadership style and Job Satisfaction Of College Teachers*, dalam *Journal of Education and Practice* Vol.7, No.34, 2016, 18-22

Berdasarkan pada deskripsi tersebut, yang menjadi perbedaan dengan teori kepemimpinan yang dikemukakan oleh Bernard M. Bass adalah bahwa Bass dalam mendefinisikan kepemimpinan transformasional menggunakan istilah “Four I’s” (4-I) untuk melihat perilaku pemimpin, yaitu *idealized influence* (pengaruh teridealisasi), *inspirational motivational* (motivasi inspirasional), *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual), dan *individual consideration* (perhatian individual). Dalam penelitian ini, peneliti menemukan satu perilaku yakni *individual spiritual greatness* karena berpijak pada konsep kepemimpinan Rasulullah dengan menjalankan empat instrumen dalam penyampaian konsepnya yaitu; 1) pendidikan dan keteladanan, 2) pelayanan, 3) keadilan, dan 4) musyawarah sebagai dimensi integratif dalam perilaku pemimpin transformasional profetik, sehingga terdiri atas lima dimensi, apabila digambarkan akan nampak seperti di bawah ini;



Gambar 1
Kepemimpinan Transformational Profetik

Berdasarkan temuan di LPI Al Izzah beberapa contoh perilaku tersebut misalnya, direktur memiliki keyakinan dan harapan terhadap lembaga yang dipimpinnya kelak bisa membangun generasi yang tidak hanya mampu mengembangkan keilmuannya tapi juga mempunyai akhlak yang bagus. Kondisi ini berdampak kuat

terhadap perilaku civitas sekolah menjadi lebih baik, kreatif dan inovatif karena direktur mampu membangun energi civitas sekolah menjadi lebih yakin dan percaya diri untuk mengembangkan sekolah (perilaku *idealized influence*). Selanjutnya perilaku *inspirational motivasional* (motivasi inspirasional) sangat terlihat sosok direktur yang selalu memberikan motivasi, menginspirasi perilaku civitas sekolah dengan visi yang jelas. Beliau sering mengajak untuk memikirkan bagaimana mengembangkan sekolah agar mampu bersaing dengan lembaga pendidikan yang lain atau bahkan mampu melebihi prestasinya dan ini sudah terbukti bahwa Al Izzah telah memiliki sejumlah prestasi dan reputasi lembaga cukup tinggi di masyarakat sehingga menjadi salah satu lembaga pendidikan Islam alternatif.

Dalam stimulasi intelektual nampak bahwa direktur merupakan sosok pemimpina yang cerdas, ia adalah pemimpin yang bisa memberikan inspirasi intelektual kepada civitas sekolah, bahkan ia juga secara masif bisa memberikan inspirasi spiritual yang menyentuh dengan bahasa yang sederhana. Wajar setiap civitas sekolah yang mendengarkan wejangan atau pidato direktur tergugah hati dan pikiran mereka. Memang perlu diakui ia memiliki kepiawaian dalam membangun kesadaran civitas sekolah melalui petuah-petuah yang sarat nilai. Lazim apabila ia mengkondisikan persoalan di lingkungan sekolah melalui langkah-langkah yang bijaksana, bahkan persoalan yang rumit bisa ia selesaikan secara sederhana. Kemudian *individual concideration* (perhatian individual), sangat nampak dari sosok direktur yang juga seorang ustad bahwa beliau memiliki kedekatan dengan civitas sekolah. Kekuatan emosional direktur muncul tidak hanya menarik sisi emosional civitas sekolah, namun ditunjukkan pula bagi pengembangan potensi sumber daya manusia mereka. Oleh sebab itu direktur berusaha untuk menyediakan ruang aktualisasi diri bagi civitas sekolah.

Dalam penelitian ini, peneliti juga menemukan satu perilaku yakni *individual spiritual graetness*, ini nampak dalam kepemimpinan direktur yang merupakan konsep kepemimpinan Nabi yang bersifat profetik. Kepemimpinan profetik dapat disebut sebagai konsep kepemimpinan terbaik. Di samping karena menggunakan landasan tauhid, kepemimpinan profetik memiliki cakupan dan instrumen yang lebih luas dan komprehensif dibanding konsep-konsep kepemimpinan lainnya yakni; 1) pendidikan dan keteladanan, 2) pelayanan, 3) keadilan, dan 4) Musyawarah yang kesemuanya itu

telah diterapkan oleh direktur dalam dalam mengembangkan lembaga pendidikan baik di Al Izzah. Karakteristik utama seorang pemimpin profetik adalah mampu menjaga harmonisasi hubungan antara Allah, manusia, dan alam dalam menjalankan aktifitas sebuah organisasi.

Apabila dipetakan dalam bentuk tabel perbedaan antara dua kepemimpinan tersebut bisa dilihat di bawah ini;

Tabel. 1
Perbedaan antara Kepemimpinan Transformasional dan Transformasional Profetik²⁷

No	Uraian	Kepemimpinan Transformasional	Kepemimpinan Transformasional Profetik
1	Hakikat kepemimpinan	Amanah dari sesama manusia	Amanah dari sesama dan Tuhan
2	Fungsi kepemimpinan	Untuk memberdayakan pengikut dengan kekuasaan, keahlian dan keteladanan	Untuk memberdayakan pengikut, mengokohkan keimanan (ketauhidan), mewujudkan amal saleh (altruistik)
3	Etos kepemimpinan	Mendedikasikan usahanya kepada sesama untuk kehidupan sesama yang lebih baik	Mendedikasikan usahanya kepada sesama yang diorientasikan sebagai bentuk ibadah kepada Tuhan
4	Sasaran tindakan kepemimpinan	Pikiran dan hati nurani	Pikiran, hati nurani, dan spiritualitas
5	Pendekatan kepemimpinan	Kekuasaan, keahlian, dan keteladanan	Rasionalitas, keteladanan, hati nurani, dan spiritualitas
6	Dalam	Kekuasaan,	Ketauladanan,

²⁷ Umiarso, *Kepemimpinan Transformasional Profetik, Kajian Paradigmatik Ontos Integralistik di Lembaga Pendidikan Islam*. (Jakarta: Prenadamedia Group.2018)hlm.226

	mempengaruhi yang dipimpin	keahlian, dan referensi	kompetensi, referensi normatif (kitab suci) dan fenomena keorganisasian
--	----------------------------	-------------------------	---

D. Kesimpulan

Berbagai uraian di atas dapat penulis simpulkan bahwa model kepemimpinan dalam peningkatan daya saing sekolah yang diterapkan oleh Direktur LPI Al-Izzah adalah kepemimpinan transformasional profetik. Bersifat profetik karena proses transformasi yang diwujudkan tidak semata-mata bersifat rasional (dimensi duniawi, profanistik), akan tetapi ia diorientasikan membangun tata kelembagaan profesional melalui sumber daya manusia yang memiliki kesadaran ketuhanan (dimensi akhirat, transendental) untuk mencapai kesempurnaan di dunia dan akhirat. Kepemimpinan ini dilakukan melalui konsep kepemimpinan Rasulullah dengan menjalankan empat instrumen dalam penyampaian konsepsi-konsepsinya, antara lain: 1) Pendidikan dan Keteladanan, prinsip dalam memimpin tidak perlu banyak berceramah dan berwacana akan tetapi memperkaya diri dengan contoh yang baik, 2) Pelayanan, direktur LPI Al-Izzah menekankan bahwa dalam hal memimpin harus lebih banyak melayani bukan dilayani, 3) Keadilan, mampu bersikap adil, bukan hanya dalam tatanan pemerintahan atau organisasi yang ia pimpin. Tapi juga bersikap adil kepada keluarganya, termasuk memenuhi hak-hak atas dirinya sendiri, 4) Musyawarah termasuk dalam barisan hal-hal terpuji dalam Islam. Pendekatan kepemimpinannya menggunakan pendekatan kepemimpinan kolektif kolegial dan pendekatan situasional yakni partisipatif leadership dan instruktif, yaitu dengan memberi pengarahan secara spesifik tentang apa, bagaimana, dan kapan kegiatan dilakukan, serta banyak diawasi secara ketat.

Daftar Rujukan

- Amahzun, M., *Manhaj Dakwah Rasulullah SAW*. (Jakarta: Qisthi Press. 2004)
- Antonio, S., *Muhammad the Super Leader Super Manager*, (Jakarta: Tazkia Multimedia & ProLM Centre, 2008)
- Danim, S., *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2008)
- Hakawimbang, J.H., *Kepemimpinan Pendidikan yang Bermutu*, (Bandung : Alfabeta, 2012)
- Kementerian Agama RI, *Al Qur ‘an dan Terjemahannya: Surat An Nahl: 125*
- Komari, A. & Triana, C., *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006)
- Miles, M. B. & Huberman, A. M. *Qualitative Data Analysis: A Sourcebook of New Methods*. (California: Sage Publishing, 1994)
- Mujiasih, E. & Hadi, S., “*Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional* (Jakarta: Salemba Empat, 2003)
- Mulyasa, D., *Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011)
- Mulyasa, E., *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep Strategi dan Implementasi*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003)
- Nazim, F., & Mahmood, A., “Principals Transformational and Transactional Leadership style and Job Satisfaction Of College Teachers”. Dalam: *Journal of Education and Practice* (7)34, 2016
- Rasmianto, “Kepemimpinan Kepala Sekolah Berwawasan Visioner-Transformatif Dalam Otonomi Pendidikan”. Dalam: *El-Harokah* (59), 2003)
- Riyanto, Y., *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Surabaya: SIC, 2001)
- Sihotang, K., *Urgensi Pemimpin Transformatif*, (Suara Pembaharuan Daily, 2003)
- Soetopo, H., (et.al.), *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 1984)

Sukanto, *Kepemimpinan Kyai Dalam Pesantren*, (LP3ES, Jakarta, 1999)

Umiarso, *Kepemimpinan Transformasional Profetik, Kajian Paradigmatik Ontos Integralistik di Lembaga Pendidikan Islam*. (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018)

Wahab, Abd. & Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spritual*, (Jogjakarta: Ar Ruzz Media, 2011)

Wahyusumidsjo, *Kepemimpinan dan Motivasi*, (Jakarta: Graha Indonesia. 1999)

Wibowo, *SHOOT, Sharpening our Concept and Tools*, (PT Syamil Cipta Media, Bandung, 2002)