

Superioritas Kepemimpinan Lembaga Pendidikan Islam

Rahmawati

Juliana

Aqsha Almadinah

Program Studi Magister pendidikan Islam

Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Makassar

Article History:

Received:

Revised:

Accepted:

Keywords : Superioritas
Kepemimpinan Lembaga
Pendidikan Islam

Abstract:

Pengembangan mutu lembaga Pendidikan Islam salah satunya akan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dikembangkan oleh individu dalam memimpin lembaga pendidikan Islam.

Kepemimpinan islami memiliki beberapa ciri khas yang dapat digunakan pemimpin lembaga pendidikan Islam dalam melakukan tugas kepemimpinan. Kepemimpinan Islami merupakan keseimbangan antara kepemimpinan dengan konsep duniawi maupun konsep ukhrawi, menggapai tujuan hakiki lebih dari sekedar tujuan organisasi yang bersifat sementara, menuntut komitmen tinggi kepada prinsip-prinsip Islam dan menempatkan tugas kepemimpinan tidak sekedar tugas kemanusiaan yang dipertanggungjawabkan hanya kepada anggota, tetapi juga di hadapan Allah Swt.

Pengembangan mutu lembaga pendidikan Islam salah satunya akan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dikembangkan oleh individu dalam memimpin lembaga pendidikan Islam.

Kepemimpinan adalah usaha sadar yang dilakukan oleh seorang (pemimpin) yang dapat mewujudkan tujuan organisasi melalui orang lain dengan cara memberi motivasi agar orang lain dapat menjadi pribadi yang berjiwa pemimpin. Dan bisa memberi motivasi agar mau melaksanakan suatu hal yang sudah direncanakan sebelumnya menjadi suatu rencana yang sukses dan dapat memberi keuntungan terhadap orang lain. Seorang pemimpin harus memahami tentang dasar-dasar kepemimpinan atau unsur-unsur kepemimpinan agar menjadi seorang pemimpin yang bijak.

Dikatakan seorang pemimpin bukan hanya dalam lingkungan masyarakat saja namun dalam lingkup keluarga seorang bisa dikatakan pemimpin karena bisa memberikan sesuatu yang bisa didengar dan dilakukan dengan baik. Ada juga yang disebut pemimpin dalam

lingkup besar seperti dalam organisasi, pemimpin agama, pemimpin negara dan lain sebagainya.

Karena menjadi seorang pemimpin tidak mudah seperti apa yang sudah dipikirkan banyak orang, melainkan menjadi seorang pemimpin hal yang sulit untuk dikerjakan, tetapi tergantung dalam masing-masing orang untuk menjalaninya. Kepemimpinan pendidikan merupakan kemampuan untuk menggerakkan pelaksanaan pendidikan untuk pelaksanaan tujuan pendidikan.

Pendidikan islam adalah pembentukan kepribadian untuk menjadi manusia yang berakhlakul karimah, agar dalam kehidupan sehari-hari mendapatkan ketentraman, kebahagiaan dan dapat mencerminkan ajaran islam

PENDAHULUAN

Budaya kepemimpinan di Indonesia lekat dengan superioritas. Seorang pemimpin yang melakukan segalanya dengan benar dan tepat sangat dihormati, dipatuhi, dan semua perintah dan tugasnya akan dijalankan pegawai/karyawan. Masalah Kepemimpinan merupakan topik yang menarik untuk dikaji, karena kehidupan manusia di dunia ini pada hakikatnya adalah pemimpin yang akan diminta pertanggung jawaban atas kepemimpinan mereka kelak. Manusia sebagai pemimpin minimal mampu memimpin dirinya sendiri agar hidupnya menjadi terarah.

Sudah sejak lama lembaga pendidikan Islam selalu dihadapkan berbagai masalah kompleks yang memperlambat perkembangan dan kemajuannya. Masalah tersebut meliputi kelembagaan, kepemimpinan, keuangan, kepegawaian, kurikulum, kesiswaan, dukungan masyarakat, tingkat kepercayaan, konflik, feodalisme dan sebagainya. Masing masing komponen ini menyimpan potensi yang menghambat dan dalam batas-batas tertentu dapat mengancam eksistensi, keberlangsungan, kemampuan bersaing dan kemajuan lembaga pendidikan Islam itu sendiri. Kepemimpinan dipahami sebagai segala daya upaya bersama untuk mengerahkan semua sumber dan alat (resources) yang tersedia dalam suatu organisasi. Resources tersebut dapat tergolongkan menjadi dua bagian besar, yaitu: human resource dan non human resources.

Dalam lembaga pendidikan, khususnya lembaga pendidikan islam yang termasuk salah satu unit organisasi juga terdiri dari berbagai unsure atau sumber, dan manusia lah merupakan unsur terpenting. Untuk itu dapat dikatakan bahwa sukses tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung atas kemampuan pemimpinnya untuk menumbuhkan iklim kerja sama dengan mudah dan dapat mengerahkan sumber-sumber daya yang ada sehingga dapat mendaya gunakannya dan dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang Mampu menumbuhkan

dan mengembangkan usaha kerja sama serta memelihara iklim yang kondusif dalam kehidupan organisasi. Kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang dapat mengintegrasikan orientasi tugas dengan orientasi hubungan manusia.

PEMBAHASAN

A. Ruang Lingkup Superioritas Pendidikan

Kepemimpinan berasal dari kata pimpin yang memuat dua hal pokok yaitu: pemimpin sebagai subjek dan yang dipimpin sebagai objek. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan kepemimpinannya. Kepemimpinan hanya dapat dilaksanakan oleh seorang pemimpin. Seorang pemimpin adalah seseorang yang mempunyai keahlian memimpin, mempunyai kemampuan mempengaruhi pendirian/pendapat orang atau sekelompok orang tanpa menanyakan alasan-alasannya. Seorang pemimpin adalah seseorang yang aktif membuat rencana-rencana, mengkoordinasi, melakukan percobaan dan memimpin pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama-sama.

Kepemimpinan adalah suatu proses yang memberi arti (penuh arti kepemimpinan) pada kerjasama dan dihasilkan dengan kemauan untuk memimpin dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan sebagai perilaku seorang pimpinan dalam mempengaruhi individu dan kelompok orang dapat berlangsung kapan dan di mana saja. Proses kepemimpinan berlangsung baik di rumah tangga, di sekolah, di mesjid, di berbagai organisasi yang ada di masyarakat. Kepala sekolah adalah pimpinan bagi guru-guru, pegawai dan murid. Sedangkan guru-guru adalah pemimpin pendidikan yang mempengaruhi para murid untuk melakukan kegiatan belajar dalam rangka mencapai tujuan pengajaran.

Kepemimpinan yang merupakan sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan amat berat seolah-olah kepemimpinan dipaksa menghadapi berbagai macam faktor seperti: struktur atau tatanan, koalisi, kekuasaan, dan kondisi lingkungan organisasi. Sebaliknya, kepemimpinan rasanya dapat dengan mudah menjadi satu alat penyelesaian yang luar biasa terhadap persoalan apa saja yang sedang menimpa suatu organisasi.

Dalam hal ini kepemimpinan dapat berperan di dalam melindungi beberapa isu pengaturan organisasi yang tidak tepat, seperti: distribusi kekuasaan yang menjadi penghalang tindakan yang efektif, kekurangan berbagai macam sumber, prosedur yang dianggap buruk (archaic procedure), dan sebagainya yaitu problem-problem organisasi yang lebih bersifat mendasar. Jadi suatu kenyataan bahwa di dalam situasi tertentu kepemimpinan dirasakan penting, bahkan amat penting.

Oleh karena peranan sentral kepemimpinan dalam organisasi tersebut, dimensi-dimensi kepemimpinan yang bersifat kompleks seperti defenisi kepemimpinan, tugas dan fungsi kepemimpinan, dan lain-lain, perlu dipahami dan dikaji secara terkoordinasi, sehingga peranan kepemimpinan dapat dilaksanakan secara efektif. Pada dasarnya suatu kepemimpinan muncul bersamaan dengan adanya peradaban manusia yaitu sejak zaman Nabi dan nenek moyang disini terjadi perkumpulan bersama yang kemudian bekerja sama untuk mempertahankan hidupnya dari kepunahan, sehingga perlu suatu kepemimpinan. Pada soal itu seorang yang dijadikan pemimpin adalah orang yang paling kuat, paling cerdas dan paling pemberani. Jadi kepemimpinan muncul karena adanya peradaban dan perkumpulan antara beberapa manusia. Kepemimpinan dalam organisasi sekolah adalah kepemimpinan pendidikan.

Adapun kepemimpinan pendidikan merupakan proses aktivitas peningkatan pemanfaatan sumberdaya manusia dan material di sekolah secara lebih kreatif, mengintegrasikan semua kegiatan dalam kepemimpinan, sedangkan manajemen dan administrasi pendidikan membuat keputusan untuk kelangsungan pembelajaran secara efektif. Menurut Sue dan Glover sebagaimana dalam kontek pembelajaran, peran guru adalah menolong murid untuk mengembangkan kapasitas pembelajaran, yang memungkinkan aktifitas manajemen, struktur organisasi. Sistem dan proses yang diperlukan untuk menangani kegiatan mengajar dan peluang belajar para murid secara maksimal. Jadi yang menjalankan kepemimpinan dalam pembelajaran adalah guru, karena proses mempengaruhi murid agar mau belajar dengan sukarela dan senang memungkinkan tujuan pembelajaran dapat dicapai dengan baik. Semakin senang perasaan anak dalam mengikuti pembelajaran, diharapkan tujuan pembelajaran yaitu perubahan tingkah laku siswa tercapai secara optimal.

Memimpin adalah pekerjaan yang dilakukan guru untuk memberikan motivasi, mendorong, dan membimbing siswa, sehingga mereka akan siap untuk mencapai tujuan belajar yang telah disepakati. Jika seorang guru-manajer memimpin, ia akan berusaha untuk: (1) memperkokoh motivasi siswa, (2) memilih strategi mengajar yang tepat, untuk semua umur, untuk mencapai tujuan-tujuan kognitif, afektif, dan psikomotor. Dalam hal ini kepemimpinan tidaklah terlalu merupakan kualitas personal, tapi merupakan suatu aspek organisasi. Seorang pemimpin harus bersifat afektif dan efektifitasnya sebagian besar tergantung pada sensitivitasnya dan gayanya. Dia harus dapat menyeimbangkan antara kebutuhan siswa dengan tuntutan dari tugas belajar dan tetap dapat menjalankannya dengan baik.

1. Teori-teori kepemimpinan

Kepemimpinan muncul bersamaan dengan peradaban manusia sejak zaman dahuludimana orang-orang berkumpul bersama dan bekerja bersama untuk mempertahankan eksistensi hidupnya. Sejak itulah terjadinya kerjasama antar manusia di dunia dan munculnya unsur kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi perilaku yang menjadi panutan interaksi antar pemimpin dan pengikut serta pencapaian tujuan yang lebih riil dan komitmen bersama dalam pencapaian tujuan dan perubahan terhadap budaya organisasi yang lebih maju. Kepemimpinan juga sering dikenal sebagai

kemampuan untuk memperoleh konsensus anggota organisasi untuk melakukan tugas manajemen agar tujuan organisasi tercapai. Maka pemimpin pada hakikatnya adalah seorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Kekuasaan merupakan kemampuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahan sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakannya.

Menurut Stoner, (1998) semakin banyak jumlah sumber kekuasaan yang tersedia bagi pemimpin, akan semakin besar potensi kepemimpinan yang efektif. Seorang pemimpin harus bisa memadukan unsur-unsur kekuatan diri, wewenang yang dimiliki, ciri-ciri kepribadian dan kemampuan sosial untuk bisa mempengaruhi perilaku orang lain. Pemimpin ada dua macam, yaitu pemimpin formal dan pemimpin informal. Dimana pemimpin formal harus memiliki kekuasaan dan kekuatan formal yang ditentukan oleh organisasi, sedangkan pemimpin informal walaupun tidak memiliki legitimasi kekuatan dan kekuatan resmi namun harus memiliki kemampuan mempengaruhi yang besar yang disebabkan oleh kekuatan pribadinya.

Oleh karena itu, dalam proses kepemimpinan telah muncul beberapa teori kepemimpinan. Teori kepemimpinan dalam organisasi telah berevolusi dari waktu ke waktu ke dalam berbagai jenis dan merupakan dasar terbentuknya suatu kepemimpinan. Setiap teori menyediakan gaya yang efektif dalam organisasi. Banyak penelitian manajemen telah menemukan solusi kepemimpinan yang sempurna. Hal ini menganalisis sebagian besar teori terkemuka dan mengeksplorasinya. Dalam teori kepemimpinan ada beberapa macam teori, diantaranya: (1) Great Man Theory, (2) teori sifat, (3) perilaku, (4) kepemimpinan situasional dan kharismatik.

2. Teori Kepemimpinan Situasional

Teori Kepemimpinan Situasional adalah suatu pendekatan terhadap kepemimpinan yang menganjurkan pemimpin untuk memahami perilaku bawahan, dan situasi sebelum menggunakan perilaku kepemimpinan tertentu. Pendekatan ini menghendaki pemimpin untuk memiliki kemampuan diagnosa dalam hubungan antara manusia (Monica, 1998). Teori ini muncul sebagai reaksi terhadap teori perilaku yang menempatkan perilaku pemimpin dalam dua kategori yaitu otokratis dan demokratis. Dalam teori ini dijelaskan bahwa seorang pemimpin memilih tindakan terbaik berdasarkan variabel situasional.

Menurut pandangan perilaku, dengan mengkaji kepemimpinan dari beberapa variabel yang mempengaruhi perilaku akan memudahkan menentukan gaya kepemimpinan yang paling cocok. Teori ini menitikberatkan pada berbagai gaya kepemimpinan yang paling efektif diterapkan dalam situasi tertentu. Keefektifan kepemimpinan tidak tergantung pada gaya tertentu terhadap suatu situasi, tetapi tergantung pada ketepatan pemimpin berperilaku sesuai dengan situasinya. Seorang pemimpin yang efektif dalam teori ini harus bisa memahami dinamika situasi dan

menyesuaikan kemampuannya dengan dinamika situasi yang ada. Penyesuaian gaya kepemimpinan yang dimaksud adalah kemampuan menentukan ciri kepemimpinan dan perilaku karena tuntutan situasi tertentu.

Keberhasilan seorang pemimpin menurut teori situasional ditentukan oleh ciri kepemimpinan dengan perilaku yang disesuaikan dengan tuntutan situasi kepemimpinan dan situasi organisasional yang dihadapi dengan memperhitungkan faktor waktu dan ruang. Faktor situasional yang berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan tertentu menurut Sondang P. Siagian (1994:129) adalah :

- 1) Jenis pekerjaan dan kompleksitas tugas
- 2) Bentuk dan sifat teknologi yang digunakan
- 3) Persepsi, sikap dan gaya kepemimpinan
- 4) Norma yang dianut kelompok
- 5) Rentang kendali
- 6) Ancaman dari luar organisasi
- 7) Tingkat stress
- 8) Iklim yang terdapat dalam organisasi

3. Teori Kepemimpinan Kharismatik

Dalam teori ini para pengikut memiliki keyakinan bahwa pemimpin mereka diakui memiliki kemampuan yang luar biasa. Kemampuan mempengaruhi pengikut bukan berdasarkan pada tradisi atau otoritas formal tetapi lebih pada persepsi pengikut bahwa pemimpin diberkati dengan bakat supernatural dan kekuatan yang luar biasa. Dimana kemampuan yang luar biasa tersebut hanya dimiliki oleh orang-orang tertentu dan tidak semua orang memilikinya. Seorang pemimpin dianggap orang yang lebih tahu apa yang akan terjadi di kemudian hari. Kharisma berasal dari bahasa Yunani yang memiliki arti “berkat yang terinspirasi secara agung” atau “pemberian tuhan”. Seperti kemampuan melakukan keajaiban atau memprediksikan peristiwa masa depan. Kepemimpinan di sekolah dilaksanakan dengan mengikuti tujuan Kepemimpinan Kepala Sekolah yang efektif sedikitnya harus mengetahui, menyadari dan memahami tiga hal:

- 1) mengapa pendidikan yang berkualitas diperlukan di sekolah;
- 2) apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan mutu dan produktivitas sekolah; dan
- 3) bagaimana mengelola sekolah secara efektif untuk mencapai prestasi yang tinggi.

Berbagai upaya penting dan strategis yang diagendakan untuk mengoptimalkan kinerja kepala sekolah sebagai pemimpin superioritas disekolah, ini sangat tergantung pada kemauan dan tekad kepala sekolah untuk menjadikan dirinya sebagai pimpinan yang sukses dengan kinerja optimal. Seorang pimpinan yang bukan sekedar berhasil mencapai puncak-puncak kepemimpinan, tetapi juga dapat mengantar warga sekolah dan terutama peserta didik berhasil meraih prestasi melebihi dirinya. Guru merupakan faktor

utama dalam proses pendidikan.

Guru memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan pendidikan. Di kelas gurulah yang menjadi subjek utama dalam kegiatan pembelajaran. Guru merupakan salah satu komponen yang sangat menentukan untuk terselenggaranya proses pendidikan, keberadaan guru merupakan pelaku utama sebagai fasilitator penyelenggara proses belajar siswa. Oleh karena itu kinerja guru berhubungan dengan program pendidikan nasional. Guru sebagai faktor menentukan mutu pembelajaran. Karena guru berhadapan langsung dengan para peserta didik dalam proses pembelajaran di kelas.

Di tangan guru mutu kepribadian mereka dibentuk. Karena itu, perlu sosok guru kompeten, tanggung jawab, terampil, dan berdedikasi tinggi. Guru adalah kurikulum berjalan. Sebaik apa kurikulum dan sistem pendidikan yang ada, tanpa didukung kemampuan guru, semuanya akan sia-sia. Guru kompeten efektif, dan bertanggungjawab mengawal perkembangan peserta didik sampai suatu titik maksimal.

B. Implementasi Strategi dalam Mengatasi Problem Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan Islam

Kepemimpinan merupakan kegiatan atau proses memimpin dalam mengendalikan suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan tidak hanya perlu dimiliki oleh orang yang menempati posisi tertentu secara structural (Depag RI, 2004). Kepemimpinan adalah kondisi yang paling strategis dalam lembaga pendidikan Islam.

Apabila kondisi kepemimpinannya baik, maka akan berdampak positif terhadap perkembangan dan kemajuan lembaga pendidikan Islam. Sebaliknya, jika kondisi kepemimpinan buruk, maka akan berdampak negatif bagi kelangsungan lembaga pendidikan Islam. Banyak sekali problem kepemimpinan yang terjadi di lembaga pendidikan Islam. Tanpa disadari problem – problem tersebut akan mengikis eksistensi sebuah lembaga apabila tidak diatasi dengan strategi yang jitu untuk menyelesaikannya. Berikut ini beberapa problem kepemimpinan dan alternatif strategi untuk mengatasinya (Qomar, 2013).

Strategi Menghadapi Suksesi Kepemimpinan Dalam suatu organisasi, adanya kepemimpinan merupakan suatu keniscayaan. Oleh karena itu, ketika seorang pemimpin berhalangan, habis masa jabatannya, atau meninggal dunia maka akan diganti dengan pemimpin yang lain. Proses pergantian pemimpin disebut dengan suksesi kepemimpinan. Pemimpin dipilih dan diangkat berdasarkan syarat – syarat tertentu yang kompleks dan selektif untuk mendapatkan figur yang terbaik. Sedangkan posisi bawahan tidak dipilih, tidak pernah diangkat dan tidak dikenai syarat – syarat yang ketat. Mekanisme ini dapat dianalogikan dalam kegiatan sholat. Imam sholat harus dipilih dari orang yang terbaik di antara para jama'ah, ilmunya tinggi, perilakunya bai, paling senior, bacaannya fasih dan sebagainya. Namun untuk

menjadi makmum tidak harus mempunyai kriteria seperti itu. Pemimpin harus dipilih dan diangkat setelah melalui persyaratan ketat untuk memperoleh sosok yang memiliki kredibilitas, kapabilitas dan kompetensi. Dia memiliki tanggung jawab besar untuk mengendalikan organisasi, harus bisa menjadi suri tauladan yang baik dalam ucapan maupun perbuatan, mengayomi, bawahan, menghadang gangguan, mengatasi kesulitan dan mempengaruhi perilaku bawahan dan lain sebagainya.

Oleh karena itu hanya orang – orang yang memiliki kepribadian yang kuat dan tangguh yang mampu menjadi pemimpin yang baik. Prinsipnya, pengangkatan pemimpin dalam lembaga pendidikan Islam bukan untuk menikmati fasilitas yang disediakan, melainkan untuk mengatasi masalah, menggerakkan seluruh tenaga pendidikan dan kependidikan, mensinergikan kerja mereka, mengharmoniskan mereka, membersihkan konflik-konflik yang masih bercokol di antara mereka, merespon tantangan zaman, merumuskan strategi – strategi untuk mencapai kemajuan dan sebagainya. Pada umumnya, suksesi kepemimpinan di lembaga pendidikan Islam, berdasarkan warisan dari sesepuh atau pendahulu dan diturunkan kepada keturunan atau orang yang masih mempunyai hubungan saudara maupun yang masih mempunyai pertalian darah. Tidak peduli apakah mereka mempunyai, kredibilitas, kapabilitas ataupun kompetensi, asalkan masih berasal dari saudara tidak menjadi persoalan. Langkah pembaharuan terhadap budaya semacam itu harus dilakukan demi keberhasilan kemajuan sebuah lembaga pendidikan Islam. Namun langkah pembaharuan ini rawan perlawanan dan permusuan karena implementasinya berlawanan dan bertentangan dengan budaya atau norma-norma yang telah mengakar lama di masyarakat – dalam konteks ini di dalam komunitas lembaga pendidikan Islam. Suharsimi Arikunto menegaskan bahwa pembaharuan pendidikan sesungguhnya sangat mahal karena mempertaruhkan kekayaan terbesar yang dimiliki oleh suatu bangsa, yakni generasi mudanya. Pembaruan ini mengandung resiko, sebab jika salah menanganinya, kegemilangan hari depan yang didambakan akan berubah menjadi sejarah keruntuhan (Arikunto, 1990). Di sisi lain, daya tarik posisi pemimpin membuat banyak orang berusaha mengejar dan mencapainya dan sering kali dilakukan dengan cara – cara yang kasar, curang dan menghalalkan segala cara. Tindakan tersebut terjadi karena kepemimpinan hanya dipandang sebagai sumber kenikmatan dan pemenuhan syahwat kekuasaan semata tanpa diimbangi oleh pandangan pandangan sebaliknya.

Kepemimpinan sebenarnya adalah amanat yang sangat berat tanggung jawab dan konsekuensinya. Kesalahan sosial harus dikedepankan dibandingkan dengan kesalahan individual. Kesalahan individual hanya memberikan manfaat pada diri sendiri, tetapi kesalahan sosial disamping nermanfaat bagi diri sendiri juga memberikan banyak manfaat kepada orang lain. Motif ibadah sosial dapat menghindarkan mereka dari “ambisi buta” memimpin lembaga pendidikan Islam. Jika mereka mempunyai motif ibadah sosial dalam suksesi kepemimpinan, maka pemilihan ketua kelas di kalangan siswa patut dijadikan contoh dan model bagi suksesi kepemimpinan di lembaga pendidikan Islam. Model pemilihan ketua kelas

merupakan model pemilihan yang paling sejuak tanpa mengenal sikap jegal – menjegal, bahkan banyak siswa yang cenderung tidak mau menjadi ketua kelas. Mereka yang tidak terpilih akan mendukung kelangsungan dan kemajuan lembaga pendidikan Islam. Adapun implementasi strategi dalam mengatasi problem kepemimpinan dalam lembaga pendidikan islam adalah :

1. Strategi Mengatasi Konflik Antar pimpinan

Konflik antarpimpinan memiliki konsekuensi-konsekuensi yang sangat mendasar, antara lain perpecahan sebagai kekuatan sehingga lembaga pendidikan Islam kehilangan kendali. Biasanya perpecahan ini berkembang menjadi kehancuran. Kehancuran tersebut jelas akan menimpa hubungan sosial maupun hubungan kerja, soliditas pimpinan, keharmonisan antarpendidikan, sistem pendidikan, prestasi lembaga, citra lembaga, basis peserta didik, kondisi keuangan dan juga kepercayaan masyarakat. Motif terjadinya konflik antar pimpinan di lembaga pendidikan Islam tidak jauh di seputar persoalan rebutan jabatan, kewenangan, aset-aset yang dimiliki lembaga, kepemilikan lembaga, peluang untuk menggantikan pimpinan yang ada, kedekatan dengan top leader dan sebagainya.

Konflik antar pimpinan dilembaga pendidikan Islam umumnya sangat pelik sebab melibatkan banyak pelaku, keragaman kepentingan dan posisi pelaku konflik yang berada di puncak “gunung organisasi” atau lembaga. Namun upaya pemecahan konflik akut ini bukan suatu yang mustahil, asalkan masih ada kemauan keras untuk menindaklanjutinya. Strategi untuk mengatasi konflik antar pimpinan ini :

- 1) Tabayyun, yaitu saling menjelaskan atau mengklarifikasi terhadap keluhan – keluhan dan permasalahan yang dirasakan. Pada tahap ini kedua belah pihak diberikan kesempatan menyampaikan permasalahannya secara leluasa secara bergantian, pihak yang lain harus mendengarkan secara seksama.
- 2) Tafahum, yaitu saling memahami keluhan-keluhan pihak lain. Pada tahap ini mediator harus mewaspadai masing-masing pihak yang ingin menonjolkan keluhannya sendiri menurut penilaiannya secara sepihak. Mengkondisikan dan menciptakan suasana agar kedua pihak bisa memahami perasaan lawannya adalah sesuatu yang penting untuk dilakukan.
- 3) Ta’awun, yaitu saling menolong, membantu, meminimalisir tuntutan dan mencari penyelesaian yang saling menguntungkan atau win – win solution. Mediator harus berusaha dan mampu mencari titik temu di antara keduanya.
- 4) Ittifaq, yaitu kesediaan mencapai kesepakatan – kesepakatan atau konsensus-konsensus antara kedua belah pihak yang sedang bertikai. Dari kesepakatan ini diharapkan akan membuka lembaran baru untuk bergerak bersama-sama mengembangkan lembaga pendidikan Islam.
- 5) Islah, yaitu rekonsiliasi atau usaha untuk memulihkan kerukunan dan

kedamaian seperti keadaan semula sebelum terjadinya konflik, bisa juga berarti usaha untuk memperbaiki hubungan kedua belah pihak yang berseteru seperti sediakala.

Pendekatan – pendekatan yang dikemukakan di atas memberikan suatu dasar bagi pimpinan organisasi untuk mengatasi konflik yang bisa terjadi sewaktu-waktu dalam organisasi. Strategi-strategi lain yang dapat dipergunakan untuk mengatasi konflik secara praktis antara lain dikemukakan oleh Kilman dan Thomas sebagai berikut :

- 1) Pahami atau alami konflik – konflik yang tidak dapat diterima.
- 2) Selidiki sumber-sumber konflik, dan
- 3) Tentukan cara untuk mengatasi atau intervensi

2. Strategi Menghadapi Pemimpin Otoriter

Demokratisasi pendidikan dewasa ini telah membangkitkan semangat untuk memperjuangkan pendidikan untuk semua lapisan masyarakat. Demokratisasi ini juga berimbas terhadap pelaksanaan manajemen di lembaga pendidikan Islam. Kepemimpinan pendidikan Islam dituntut demokratis dengan melibatkan semua pihak yang terkait dengan pengelolaan dan pengembangan pendidikan Islam dan berpartisipasi secara aktif dan intensif dalam membuat keputusan, membuat perencanaan, mengimplementasikan perencanaan menjadi kegiatan riil dan mengevaluasi. Atas dasar itu, kepemimpinan dalam lembaga Islam dituntut transparan dan akuntabel serta dapat dipertanggungjawabkan kepada public. Dalam merespon gerakan dan gelombang keterbukaan ini, lembaga pendidikan Islam dipandang tidak relevan kalau dipimpin oleh pemimpin otoriter. Dengan pengertian lain, sosok pemimpin otoriter tidak akan dapat mengaktualisasikan system pendidikan demokratis pada tataran realitas di lapangan.

Pemimpin otoriter dalam organisasi menyebabkan minimnya partisipasi bawahan alam memutuskan suatu kebijakan, minimnya masukan, tidak ada control, tidak ada keseimbangan, bersikap sewenang – wenang, harus dituruti, tidak ada penghargaan terhadap kerja bawahan, sikap kejam, suasana kerja kaku, perasaan tegang, kekhawatiran dimarahi, ketakutan dalam mengambil langkah, timbulnya kemunafikan kerja, lenyapnya kemandirian, tertekan, terbungkamnya gagasan dan berbagai sikap kontraproduktif dan kontraproduktif

Dalam menghadapi pemimpin otoriter di lingkungan lembaga pendidikan Islam dan untuk meminimalisasi sikap otoriternya maka paling tidak ada langkah-langkah strategis dengan melibatkan 3 pihak, yaitu :

1. Atasan Langsung Atasan langsung bisa melakukan hal – hal berikut :
 - a. Teguran, supervisi (pengarahan),
 - b. Membentuk system operasional kepemimpinan (regulasi) yang mempersempit peluang sikap otoriter
 - c. Melakukan control yang ketat terhadap implementasi system tersebut

2. Pemimpin itu sendiri Pimpinan lembaga pendidikan Islam juga seharusnya melakukan hal-hal berikut ini :
 - a. selalu melakukan introspeksi maupun autokritik terhadap sikap otoriternya sendiri dengan mengubah cara-cara memimpinnya melalui peningkatan partisipasi bawahan dalam memberikan masukan - masukan terhadap suatu proses keputusan
 - b. memfasilitasi bawahan memiliki kebiasaan berinisiatif
 - c. memberikan informasi yang penting kepada bawahan secara terbuka
 - d. membuat teamwork yang solid dan terbuka
 - e. sering memberikan kepercayaan kepada bawahan untuk menjalankan suatu tugas kedinasan.
 - f. Bawahan Bagi bawahan, untuk menghadapi pemimpin otoriter, maka dapat melakukan hal-hal strategis yang dapat mempengaruhi perubahan gaya kepemimpinan otoriter secara evolutif menjadi partisipatif.

Tindakan tindakan tersebut antara lain : ·Sering mengajukan usul yang dilakukan secara bergantian tentang peningkatan partisipasi bawahan dalam menggodok proses pengambilan keputusan sering mengajukan usul program-program kegiatan baru yang dipandang penting dan strategis Sering memberikan masukan yang berharga yang dapat dijadikan pertimbangan dalam mengambil keputusan dan kebijakan · Sering mengusulkan pengiriman bawahan untuk mengikuti berbagai kegiatan yang dilakukan di luar lembaga Melalui tiga jalur vertikal tersebut, bakat otoriter pemimpin dapat semakin dikendalikan bahkan ditekan. Tiga jalur ini akan menghimpit ruang gerak keotoriteran pimpinan lembaga pendidikan Islam sehingga mereka dapat dikondisikan secara bertahap dan sistematis untuk melaksanakan tugas kepemimpinannya secara partisipatif. Dengan demikian terbentuklah kepemimpinan yang efektif yaitu suatu bentuk kepemimpinan yang memanfaatkan kerjasama para bawahan untuk mencapai cita-cita organisasi. (Pidarta, 1990).

C. Karakteristik Kepemimpinan Yang Relevan Dengan Lembaga Pendidikan Islam

Pengembangan kapasitas lembaga pendidikan sangat dipengaruhi oleh pola kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah/madrasah. kepala madrasah juga dituntut untuk mempunyai kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang memadai agar mampu mengambil inisiatif dan prakarsa untuk meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan di lembaga yang dipimpinya. Sehingga untuk mewujudkan konsep-konsep yang ideal maka lembaga pendidikan Islam membutuhkan pemimpin yang yang dapat membawa pengaruh besar. Pengaruh tersebut bisa berwujud dalam

bentuk program kelembagaan, inovasi, hingga keteladanan dalam kepemimpinan. Karena profesionalitas dan karakteristik kepemimpinan mempunyai hubungan yang signifikan terhadap prestasi lembaga yang dipimpinnya.

Pemimpin atau pimpinan harus mempunyai karakter ideal sebagai seorang pemimpin,

hal ini adalah untuk mensinergikan antara peraturan yang akan diterapkan oleh pemimpin dan karakteristiknya sebagai pemimpin. Karakteristik ideal yang harus dimiliki seorang pemimpin ini antara lain:

1. Energi jasmaniah dan mental (physical and nervous energy) Memandang bahwa kekuatan-kekuatan mental berupa semangat juang, motivasi kerja, disiplin, kesabaran, keuletan dan kemampuan yang luar biasa harus dimiliki oleh seorang pemimpin untuk mengatasi semua permasalahan yang dihadapi.
2. Kesadaran akan tujuan dan arah (A sense of purpose and direction). Seorang pemimpin harus memiliki keyakinan dan tujuan yang akan dikerjakan. Tujuan tersebut harus didasarkan pada kebenaran, menarik dan memiliki kegunaan bersama.
3. Keramahan dan kecintaan (friendliness and affection). Affection berarti kasih sayang, cinta, simpati yang tulus disertai dengan kesediaan berkorban bagi anggotanya. Karena sifat seperti ini akan menjadi teladan yang baik bagi anggotanya. Serta keramahan sebagai nilai-nilai dalam pergaulan dalam menumbuhkan rasa saling memahami satu sama lain.
4. Integritas (integrity). Seorang pemimpin harus mempunyai prinsip sepenanggung dan seperjuangan. Karena pelayanan dan pengorbanan yang terhadap anggotanya justru menjadikan anggota kelompoknya semakin solid, dan akan menghormatinya.
5. Penguasaan teknis (technical mastery) Setiap pemimpin harus mempunyai satu atau beberapa keahlian teknis tertentu. teknis yang dimaksud bukan sekedar pada yang bersifat mekanik atau materil tetapi bagaimana teknik mengkoordinasikan anggotanya, agar tercapai efektivitas kerja dan produktivitasnya.
6. Ketegasan dalam mengambil keputusan (decisiveness). Pemimpin yang berhasil itu dapat mengambil keputusan secara tepat, tegas dan cepat. Kemudian mampu meyakinkan para anggotanya akan ketepatan dan kebenaran keputusannya, serta dibarengi dengan rasa tanggung jawab.
7. Kecerdasan (intelligence). Kecerdasan itu wajib dimiliki oleh setiap pemimpin karena sebagai kemampuan untuk melihat dan memahami dengan baik, mengerti sebab dan akibat, menemukan hal-hal yang krusial dan menemukan cara penyelesaiannya. Karena, pemimpin yang cerdas itu seharusnya mampu mengatasi masalah yang dihadapi dalam waktu yang efisien dengan cara yang lebih efektif. Tetapi, kecerdasan intelektual harus dibarengi dengan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual. Karena kompleksitas permasalahan tentu mencakup banyak hal sehingga kecerdasan seorang pemimpinpun harus

mengarah dan merespon sampai pada situasi-situasi yang tidak terduga.

8. Keterampilan mengajar (teaching skill), Pemimpin itu seperti seorang guru yang mampu menuntun, mendidik, mengarahkan, memberikan motivasi dan menggerakkan anggotanya untuk bekerja. Sehingga mengajar yang dimaksud tidak dimaknai secara sempit namun secara luas.
9. Kepercayaan (faith). Keberhasilan kepemimpinan itu pada umumnya selalu didukung oleh kepercayaan dari anggotanya. Biasanya kepercayaan tersebut menjadi penilaian khusus dari anggotanya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Karena ketika kepercayaan mulai menipis maka semangat kerja dan kepercayaan dari anggotanyapun akan mulai berkurang. Sehingga dibutuhkan nilai-nilai kepercayaan dalam kepemimpinan.

Sehubungan dengan ini, karakter dan mental seorang pemimpin harus mampu beradaptasi dengan berbagai situasi, perubahan dan tantangan baik internal lembaga pendidikan maupun eksternal. Kemudian faktor lingkungan internal dan eksternal tersebut perlu diantisipasi, dipantau, dinilai dan disertakan sedemikian rupa dalam proses pengambilan perumusan kebijakan. Mengingat, perubahan dan tantangan yang dihadapi oleh lembaga pendidikan Islam dinamis dan tidak terkendali, sehingga untuk mempertahankan eksistensi kelembagaan, seorang pemimpin harus terus belajar, mengevaluasi diri, mengikuti perkembangan yang ada, serta membangun relasi dengan berbagai lembaga dan organisasi lainnya.

Sehingga yang perlu kita antisipasi adalah Iklim kompetitif (persaingan global) menyebabkan mayoritas lembaga pendidikan kesulitan dalam mengelola lembaganya, terutama pendidikan formal berstatus Islam, seperti madrasah. Misalnya, bagaimana lembaga

pendidikan Islam mampu beradaptasi penggunaan media, teknologi, dan berbagai sarana penunjang keberhasilan pendidikan lainnya. Hal ini dianggap penting sebagai upaya inovasi, sistem, konsep dan praktik dalam lembaga pendidikan Islam.

KESIMPULAN

Kepemimpinan di lembaga pendidikan Islam, berdasarkan warisan dari sesepuh atau pendahulu dan diturunkan kepada keturunan atau orang yang masih mempunyai hubungan saudara maupun yang masih mempunyai pertalian darah. Tidak peduli apakah mereka mempunyai, kredibilitas, kapabilitas ataupun kompetensi, asalkan masih berasal dari saudara tidak menjadi persoalan. Langkah pembaharuan terhadap budaya semacam itu harus dilakukan demi keberhasilan kemajuan sebuah lembaga pendidikan Islam. Namun langkah pembaharuan ini rawan perlawanan dan permusuan karena implementasinya berlawanan dan bertentangan dengan budaya atau norma-norma yang telah mengakar lama di masyarakat dalam konteks ini di dalam komunitas lembaga pendidikan Islam.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Syukur Alhamdulillah senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah Swt. atas ijin dan ridhoNya sehingga artikel ini dapat diselesaikan. Ucapan terima kasih kami haturkan kepada kedua orang tua kami yang senantiasa mendoakan dan mengsupport , dosen pengampuh mata kuliah **Manajemen Strategi Pendidikan Islam** Ibu **Dr. Hj. Sumiati, M.A.** atas bimbingan dan motivasinya , dan teman-teman mahasiswa program studi Magister Pendidikan Islam Pasca Sarjana Unismuh angkatan 2021.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi dan Lia Yuliana, 2008, *Manajemen Pendidikan*, Yogyakarta: Aditya Media.
- Ariska, Ria Sita, *Manajemen Kesiswaan*, Jurnal Manajer Pendidikan Vol. 9, No 6, November 2015.
- Dessler, Garry, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Prenhallindo.
- Kurniadin, Didin dan Imam Machali, 2014, *Manajemen Pendidikan: Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Muhalimin, dkk. 2010. *Manajemen Pendidikan*. Kencana : Jakarta.
- Nasrul Abidin dkk, 2016, *Dasar-dasar Manajemen Pendidikan*, Semarang: UIN Walisongo.
- Pidarta, Made, 2004, *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- TIM Dosen AdministrasicUPI, 2009. *Manajemen Pendidikan*. Bandung : Alfabeta.
- Usman, Husaini. 2011. *Manajemen: Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan.*, Jakarta: Bumi Aksara.