

NILAI ISLAM DALAM KEPEMIMPINAN EFEKTIF DAN APLIKASINYA PADA LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

Izzat Amini

Institut Dirosat Islamiyah Al-Amien Preduan Sumenep

Email: zataastaa@gmail.com

Abstrak

Kepemimpinan efektif merupakan indikator terpenting bagi kesuksesan lembaga pendidikan Islam dalam mencapai visi dan tujuan yang ditetapkan. Tulisan ini berorientasi kepada penguatan konsep kepemimpinan efektif yang berlandaskan kepada nilai-nilai keislaman. Islam memandang bahwa kepemimpinan efektif bilamana pemimpin mampu menginternalisasi dan mengimplementasikan dua prinsip berikut: pertama; prinsip manajerial dengan cara memperhatikan nilai-nilai berikut: Pertama, 'aqdu at-takhtiit, 'aqdu at-tawdhiif, 'aqdu al-mukalamah, Tasyji'u manba'i at-thaaqah al-basyariyyah, tandzimu at-tahaddiiyaat, dan 'aqdu at-taqyim. Yang kedua adalah prinsip mu'amalah yaitu dengan cara memperhatikan mu'amalah ma'allah dengan cara mencintai kebenaran dan beriman kepada Tuhan Yang Maha Esa. Kedua, mu'amalah ma'a an-nas dengan cara dapat dipercaya dan mampu mempercayai orang lain. Ketiga, mu'amalah ma'a an-nafsi, yaitu ahli di bidangnya dan memiliki pandangan yang luas yang didasari oleh kecerdasan yang memadai, memiliki semangat untuk maju, penuh pengabdian, memiliki kesetiaan yang tinggi, kreatif dan penuh inisiatif; bertanggung jawab dalam mengambil keputusan, konsekuen, berdisiplin, dan bijaksana; dan aktif memelihara kesehatan jasmani dan rohani.

Kata kunci: Kepemimpinan Efektif, Lembaga Pendidikan Islam

PENDAHULUAN

Pada dasarnya, kualifikasi (keahlian) kepemimpinan didasarkan atas kapabilitas dan keterampilan yang dimiliki seseorang dalam mengatur serta memberikan arahan kepada yang dipimpin. Akan tetapi paradigma tersebut mengalami pergeseran dan menghasilkan dinamika serta perubahan, baik dari segi sifat dan ciri. Hal tersebut menegaskan bahwa transisi dalam teori kepemimpinan berkembang dari waktu ke waktu berdasarkan keingintahuan para ilmuwan dan peneliti. Veitzhall memandang bahwa kepemimpinan itu, mula-mula dilihat dari sudut pandang sifat, ciri, atau bakat yang dibawa sejak lahir. Ketidakpuasan akan hasil pendekatan tersebut melahirkan pendekatan kepemimpinan berdasarkan perilaku. Akan tetapi kedua pendekatan tersebut belum memuaskan para peneliti, sehingga menggunakan pendekatan lain, yaitu keberhasilan seseorang (dalam memimpin) tergantung pada situasinya.¹

Problem statement di atas menunjukkan bahwa pemahaman tentang terminologi kepemimpinan (*how to understand*) sekaligus penerapannya (*how to apply*) ke dalam ruang lingkup organisasi, administrasi, dan manajemen mengalami perbedaan paradigma sehingga melahirkan dampak yang signifikan pada tataran aplikatifnya. Strodgill memandang bahwa perbedaan pemahaman tentang kepemimpinan hampir sama banyaknya dengan orang yang mencoba mendefinisikan tentang konsep itu, "*There are almost many definitions of leadership as there are persons who have attempted to define the concept*".² Pada titik ini, kepemimpinan identik dengan paradigma empirisme yang menyatakan bahwa kecenderungan seseorang

¹ Veitzhall Rivai Zainal, dkk, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Depok, PT. Rajagrafindo Persada, 2014) hal. 23

² Ralph M Strodgill, *Hand Book of Leadership: A Survey of the Literature* (New York: Free Press, 1974), p. 259; Mardiyah, *Kepemimpinan Kiai dalam Memelihara Budaya Organisasi* (Malang: Aditya Media Publishing, 2013) hal. 38

dihasilkan oleh pengalaman-pengalaman indrawinya. Namun demikian, nyatanya sebuah organisasi tanpa dikendalikan oleh seseorang yang memiliki kompetensi dalam bidang kepemimpinan, cenderung tidak memiliki arah tujuan yang jelas dan menyebabkan timbulnya bias dalam setiap elemen organisasi. Kimbrough berpendapat, guna membawa organisasi menuju tercapainya tujuan, setiap organisasi bahkan termasuk *the street gang* harus mempunyai pemimpin.³ Setiap organisasi tanpa adanya pemimpin akan bergerak ke arah yang tidak efektif atau kegagalan. Dengan kata lain, efektif tidaknya suatu organisasi atau kelompok sangat tergantung pada kualitas kepemimpinan.⁴

Diskursus tentang kepemimpinan menarik para ilmuwan dan peneliti untuk melakukan kajian secara mendalam dan komprehensif.⁵ Objek material dari penulisan ini merujuk kepada kepemimpinan efektif menurut hasil penelitian, literatur dan sudut pandang yang dilakukan oleh para ahli. Adapun yang menjadi objek formal dari penulisan ini terbatas terhadap hasil literatur praktisi lembaga pendidikan islam tentang kepemimpinan efektif. Maka, melalui uraian di atas, penulisan ini bertujuan untuk mengetahui kepemimpinan efektif yang berdasarkan nilai-nilai keislaman dan aplikasinya dalam lembaga pendidikan.

PEMBAHASAN

Secara terminologi, kepemimpinan efektif bisa diartikan sebagai usaha sadar yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi atau institusi sesuai dengan prosedur-prosedur kepemimpinan, sehingga kepemimpinannya tersebut berdampak

³ Lihat Mien Ratoe Oedjoe, “Keefektifan Kepemimpinan Perempuan sebagai Kepala Sekolah”, Jurnal Ilmu Pendidikan, Jilid II, Nomor 2, Juni 2014, hal. 183

⁴ Ibid

⁵ Kajian tentang kepemimpinan efektif secara komprehensif akan dibahas pada bagian Kajian Teori

positif kepada yang dipimpin dan organisasi. Dengan kata lain, kepemimpinan efektif mengandung arti memengaruhi orang lain untuk lebih berusaha mengarahkan tenaga dalam tugasnya atau mengubah tingkah laku mereka.⁶

Veitzhal berpendapat bahwa kepemimpinan efektif bisa dilihat dari indikator berikut ini:⁷

1. Mereka yang mampu menciptakan wawasan dan wacana untuk masa depan dengan mempertimbangkan kepentingan jangka panjang kelompok yang terlihat.
2. Mereka yang mampu mengembangkan strategi yang rasional untuk menuju ke arah tercapainya wawasan tersebut.
3. Mereka yang memperoleh dukungan dari pusat kekuatan dalam hal kerja sama, persetujuan, kerelaan dari kelompok kerjanya untuk menghasilkan pergerakan itu.
4. Mereka yang mampu memberi motivasi yang kuat kepada kelompok inti yang tindakannya merupakan penentu untuk melaksanakan strategi.

Dengan demikian, tampaknya kepemimpinan efektif yang diajukan di atas bisa dinilai dari kemampuan pemimpin dalam memadukan beberapa aspek kompetensi, di antaranya; a. Sosial, yaitu kompetensi pemimpin dalam membangun dan mempertahankan relasi sosial yang harmonis antar anggota organisasi; b. Psikologi, yaitu kompetensi pemimpin dalam memahami kondisi dan gejala psikologis diri sendiri dan orang lain dalam organisasi.

Akan tetapi, konsep yang diajukan oleh Veitzhal Rivai dan Arviyan Arivin di atas bersifat general dan tidak spesifik. Karena pembahasan

⁶ Wexley & Yuki dalam Veitzhal Rivai, Bachtiar, Boy Rafli Amar, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi* (cet. 2; Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2014) hal. 3

⁷ Veitzhal Rivai, Arviyan Arifin, *Islamic Leadership* (cet. 2; Jakarta: Bumi Aksara, 2013) hal. 130-131

tentang kepemimpinan efektif tidak hanya berbicara tentang satu atau beberapa bagian kompetensi yang dimiliki oleh seorang pemimpin saja. Namun di sisi lain, kita harus menganalisa dari faktor yang lain.

Gary A. Yukl dalam bukunya "*Leadership in Organization*" memandang bahwa kepemimpinan efektif dilihat dari kompetensi pemimpin dalam memberikan pengaruh kepada orang lain. Yukl membagi jenis-jenis perilaku memengaruhi tersebut, sebagai berikut: a. *Legitimizing tactics* (taktik-taktik mengesahkan); b. *Rational persuasion* (persuasi rasional); c. *Inspirational appeal* (permintaan berinspirasi); d. *Consultation* (konsultasi); e. *Exchange tactics* (taktik-taktik pertukaran); f. *Personal appeals* (permintaan pribadi); g. *Ingratiation tactics* (taktik menjilat); h. *Pressure tactics* (taktik menekan); i. *Coalition tactics* (taktik koalisi).⁸

Namun demikian, penulis melihat salah satu perspektif yang menarik tentang kepemimpinan efektif yaitu yang dikemukakan oleh Muhammad Fathi dalam karyanya, *Mahaaraat Labudda Minha Lis Su'ud Ilal Qimmah*.⁹ Dalam karyanya, Fathi menyebutkan bahwa ada enam prinsip yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin dalam menjalankan roda organisasi sehingga kepemimpinannya menjadi efektif, yaitu:

1. *'Aqdu at-takhtiit* (planning yang sukses)

Wehrich dan Koontz dalam *Management: A Global Perspective* menggambarkan fungsi manajemen menjadi lima bagian; *Planning, Organizing, Staffing, Leading, and Controlling* (POS LC). Sedangkan Sudjana dalam bukunya, *Manajemen Program Pendidikan*, membagginya menjadi; *Planning, Organizing, Motivating, Conforming,*

⁸ Gary A. Yukl, *Leadership in Management*, terj, Yusuf Udaya (Jakarta: Prenhallindo, 1998) hal. 189-192

⁹ Muhammad Fathi, *Mahaaraat Labudda Minha Lis Su'ud Ilal Qimmah*, terj, Suri Sudahri (Jakarta: Khalifa, 2008)

Evaluating, and Developing (POMCED).¹⁰ Fungsi manajemen yang diajukan oleh para ahli di atas menempatkan *planning* sebagai *starting poin* dan langkah awal yang harus ditempuh oleh manajer dan *leader* dalam sebuah organisasi. Mereka memandang bahwa untuk membawa sebuah organisasi kepada tujuan yang diinginkan, seorang pemimpin harus merencanakan segalanya dengan baik. Jika tidak, jangan berharap akan mendapatkan hasil yang baik dan efektif.

Pada titik ini, timbul sebuah pertanyaan. Mengapa seorang pemimpin membutuhkan *planning*? Untuk menguatkan konsep yang diajukan, Muhammad Fathi berargumen bahwa *planning* merupakan hal yang bersifat urgen untuk dilaksanakan karena¹¹; a. Adanya rentan waktu antara ketentuan yang ada pada saat itu dengan hasil yang akan dicapai di masa yang akan datang; b. Karena semakin bertambahnya kesulitan dalam masalah manajemen; c. Karena adanya tugas-tugas tambahan yang harus dikerjakan; d. Karena adanya perubahan-perubahan eksternal yang ada pada lembaga-lembaga luar.

Lebih lanjut, Fathi berpendapat bahwa urgensi *planning* tidak lepas dari watak dasar yang terkandung di dalamnya, sehingga ia bisa dipandang sebagai unsur manajemen terpenting. Ia menilai bahwa *planning* memiliki dasar-dasar sebagai berikut: a. Berkesinambungan; b. Memperhatikan masa depan; c. Komprehensif; d. Fleksibilitas; e. Kompetitif; f. Adanya jengjang waktu; g. Gradual; h. Sesuai dengan kenyataan.¹²

¹⁰ Lihat Jejen Musfah, *Manajemen Pendidikan; Teori, Kebijakan, dan Praktik* (Jakarta: Kencana, 2015) hal. 2-3

¹¹ Muhammad Fathi, *Mahaaraat Labudda Minha Lis Su'ud Ilal Qimmah*, hal. 4-5

¹² *Ibid*, hal. 5-9

2. *'Aqdu at-tawdhiif* (melakukan staffing yang akurat)

Dalam konteks ini, Garry Dessler menentukan beberapa langkah yang dijadikan rambu dalam melakukan staffing yang akurat; pertama, Perekrutan dan Penempatan. Adapun langkah ini meliputi; a. Analisis pekerjaan. Analisis pekerjaan adalah prosedur yang dilalui untuk menentukan tanggung jawab posisi-posisi tersebut dan karakteristik orang-orang yang bekerja untuk posisi-posisi tersebut.¹³ b. Perencanaan personel dan perekrutan SDM.¹⁴ c. Pengujian dan seleksi, topik utama yang tercakup dalam hal ini adalah proses seleksi, teknik ujian dasar, pengecekan latar belakang dan referensi, pertanyaan yang etis dan sah menurut hukum dalam ujian, jenis ujian, contoh pekerjaan, dan simulasi.¹⁵ d. Wawancara, wawancara adalah prosedur yang dirancang untuk memperoleh informasi dari seseorang melalui respon lisan terhadap pertanyaan lisan.¹⁶

Adapun langkah kedua adalah pelatihan dan pengembangan. Adapun unsur-unsur yang menjadi bagian dari pelatihan dan pengembangan ini, meliputi dua hal: a. Melatih dan mengembangkan; b. manajemen dan penilaian. Manajemen termasuk praktek manajer mendefinisikan tujuan dan pekerjaan pendidik, serta mengevaluasi dan memberikan pengarahan agar bisa berkontribusi secara maksimal untuk mencapai tujuan-tujuan yang hendak dicapai.¹⁷

¹³ James Clifford, *Job Analysis: Why Do It, and How Should It Be Done?* Public Personal Management 23, no. 2 (Musim Panas, 1994) dalam Garry Dessler, *Human Resource Management*, terj. Paramita Rahayu (New Jersey: Prentice-Hall, Inc, 2003) hal. 116

¹⁴ Bill Macaler and Jones Shannon, *Does HR Planing Improve Business Performance?* Industrial Management, Januari/Februari 2003, dalam Garry Dessler, *Human Resource Management* (New Jersey: Prentice-Hall, Inc, 2003)

¹⁵ Garry Dessler, *Human Resource Management* (New Jersey: Prentice-Hall, Inc, 2003) hal. 200

¹⁶ Ibid, hal. 244

¹⁷ Ibid, hal. 281

3. *'Aqdu al-mukaalamah* (melakukan komunikasi yang efektif)

Komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan pesan dari individu kepada individu yang lain dengan tujuan agar dapat dipahami. Dalam konteks organisasi, Veitzhal memandang bahwa ada tiga unsur pokok yang dipergunakan untuk mengidentifikasi komunikasi yang relevan dengan ilmu perilaku organisasi:¹⁸ a. Sifat informasi, seorang manajer harus bisa mendeskripsikan komunikasi terhadap komunikan dengan tegas dan jelas; b. Komunikasi organisasi; c. Komunikasi antar pribadi.

Maka dari itu, seorang pemimpin sebagai *opinion leader*, harus mampu berkomunikasi dengan jelas dan tegas. Komunikasi yang dibangun atas dasar ketidakjelasan akan menghasilkan resiko yang berakibat fatal. Kegagalan bawahan dalam memperhitungkan informasi, membuat kesalahan, dan menunda pekerjaan, terkadang disebabkan oleh faktor komunikasi yang tidak efektif dari seorang pimpinan.

4. *Tasyji'u manba'i at-thaaqah al-basyariyyah* (memotivasi sumber daya manusia)

Ada empat langkah dalam melakukan motivasi kerja secara efektif dan menghasilkan sesuatu yang maksimal oleh pemimpin; a. Menentukan tujuan-tujuan dan mengumpulkan pengetahuan-pengetahuan orang-orang yang bekerja bersama; b. Menentukan kriteria-kriteria yang diinginkan untuk mencapai sebuah imbalan tertentu; c. Memberikan sebuah imbalan sesuai dengan kriteria yang diberlakukan, dan; d. Memilih sebuah imbalan yang dapat menyenangkan orang yang menerimanya.¹⁹

¹⁸ Veitzhal Rivai Zainal, dkk, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* hal. 337

¹⁹ Muhammad Fathi, *Mahaaraat Labudda Minha Lis Su'ud Ilal Qimmah*, terj, Suri Sudahri (Jakarta: Khalifa, 2008) hal. 182-186

5. *Tandhimu at-tahaddiyat* (menata tantangan)

Terjadinya sebuah pertentangan biasanya diawali dengan dua hal; tujuan-tujuan dan alternatif-alternatif. Dalam tujuan-tujuan organisasi, biasanya terjadi sebuah pertentangan tentang sekitar masalah realisasi dari sebuah tujuan akhir atau nilai akhir daripada sebuah lembaga, sedangkan pada tataran alternatif-alternatif, biasanya terjadi pertentangan tentang instrumen atau metode yang akan dipakai untuk mengantarkan mereka kepada tujuan-tujuan yang hendak dicapai.²⁰ Maka dalam konteks ini, seorang pemimpin yang efektif, menurut Muhammad Idris Jauhari harus berusaha untuk menjadi *as-syakhshiyah al-barizah/central figure* organisasi dengan memposisikan diri sebagai:²¹

- a. Pamong, pembina dan tempat mengadu bagi seluruh personel binaannya.
- b. Penampung dan penyalur aspirasi seluruh personel binaannya.
- c. Mengambil keputusan dan kebijaksanaan (policy maker)
- d. Pendorong semangat (motifator dan dinamisator)
- e. Pemberi solusi yang arif dari setiap masalah yang muncul (problem solver)
- f. Pencetus gagasan bagian dan gagasan baru (inisiator dan inovator)
- g. Pemersatu dan penghubung yang komunikatif
- h. Pemberi sanksi dan penghargaan yang adil.

‘Aqdu at-taqyim (melaksanakan evaluasi)

A. Nilai Islam dalam Kepemimpinan Efektif

Sesuai dengan misi yang terkandung di dalamnya, Islam memandang bahwa kepemimpinan yang islami berorientasi kepada dua hal; menjaga relasi atau hubungan antara personel organisasi

²⁰ Ibid, hal. 242

²¹ Muhammad Idris Jauhari, *GABKO*, (Sumenep: Mutiara Press, 1990) hal. 13

dan perilaku yang saling memudahkan. Kedua pandangan tersebut bersifat integratif. Itu artinya, menjaga relasi yang baik di dalam organisasi akan melahirkan perilaku dan sikap yang saling memudahkan, begitu juga sebaliknya.

Dalam konteks kepemimpinan yang mengandung nilai-nilai keislaman, Veitzhal memandang bahwa pemimpin ataupun manajer dalam ruang lingkup organisasi, harus memiliki dua kompetensi manajerial yang meliputi efektivitas manajerial dan keterampilan efektivitas manajerial²². Konsep teoritis yang diajukan menandakan bahwa efektivitas manajerial ditentukan oleh keterampilan yang dimiliki oleh seorang pemimpin. Sehingga proses interaksi dan komunikasi dengan sesama, bisa berjalan dengan baik.

1. Efektivitas Manajerial

- a. Tingkat energi dan toleransi terhadap stres.
- b. Rasa percaya diri. Rasa ini berhubungan secara positif dengan efektivitas dan kemajuan diri sendiri. Tanpa adanya rasa percaya diri yang kuat maka seorang manajer lebih kecil kemungkinannya berhasil dalam usaha-usaha mempengaruhi dan setiap usaha untuk memengaruhi lebih kecil kemungkinannya untuk berhasil.
- c. Integritas. Integritas berarti bahwa perilaku seseorang konsisten dengan nilai-nilai yang menyertainya dan orang tersebut bersifat jujur, etis, dan dapat dipercaya
- d. Motivasi kekuasaan. Seseorang yang mempunyai kebutuhan tentang kekuasaan yang tinggi senang mempengaruhi orang lain untuk mencari posisi dan kewenangan. Kebanyakan studi menemukan adanya suatu hubungan yang kuat antara

²² Veitzhal Rivai Zainal, dkk, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, hal. 21

kebutuhan akan kekuasaan dan posisi ke tingkat manajemen yang lebih tinggi dalam organisasi yang besar.

- e. Orientasi pada keberhasilan. Orientasi terhadap keberhasilan termasuk sejumlah sikap yang saling berhubungan, nilai-nilai serta kebutuhan-kebutuhan akan keberhasilan, keinginan untuk unggul, dorongan untuk berhasil, kesediaan untuk memikul tanggung jawab dan perhatian terhadap sasaran tugas.
- f. Kebutuhan akan afiliasi yang rendah. Orang yang memiliki kebutuhan akan afiliasi yang kuat menerima kepuasan yang besar karena disukai dan diterima oleh orang lain dan mereka senang bekerja sama dengan orang lain. Kebanyakan studi menemukan hubungan yang negatif antara kebutuhan akan afiliasi dan efektivitas manajerial. Para manajer seperti itu memerhatikan hubungan daripada tugas dan mereka tidak bersedia mengizinkan pekerja tersebut mencampuri hubungan yang harmonis, mencoba menghindari konflik dan menghindari perbedaan-perbedaan. Sehingga manajer yang efektif adalah manajer yang memiliki kebutuhan akan afiliasi yang rendah²³.

2. Keterampilan Efektivitas Manajerial

- a. Keterampilan teknis. Termasuk dalam keterampilan ini adalah pengetahuan mengenai metode-metode, proses-proses, prosedur-prosedur serta teknik-teknik untuk melakukan kegiatan khusus dari unit organisasi. Keterampilan keterampilan tersebut dipelajari selama pendidikan formal dalam bidang-bidang yang terspealisasi misalnya, akuntansi, keuangan, pemasaran, perekayasaan, hukum bisnis atau programmer komputer.

²³ Ibid, hal. 21-23

- b. Keterampilan antar pribadi. Termasuk keterampilan antar pribadi adalah pengetahuan mengenai perilaku manusia dan proses-proses kelompok, kemampuan untuk mengerti perasaan, sikap serta motivasi dari orang lain dan kemampuan untuk mengomunikasikan dengan jelas dan persuasif. Keterampilan hubungan antar manusia tersebut adalah penting bagi efektivitas serta kemajuan.
- c. Keterampilan konseptual. Termasuk dalam keterampilan ini adalah beberapa kemampuan kognitif seperti kemampuan analitis, berpikir logis, membuat konsep, pemikiran yang induktif dan pemikiran deduktif. Dalam arti umumnya keterampilan konseptual termasuk penilaian yang baik, dapat melihat ke depan, intuisi, kreatif dan kemampuan untuk menemukan arti dan sukses mengelola peristiwa-peristiwa yang ambisius dan tak pasti.²⁴

Secara garis besar, teori dan konsep di atas yang menjadi pijakan dari penulisan ini merujuk kepada interaksi pemimpin yang bersifat horizontal, yaitu suatu hubungan pemimpin dengan yang lainnya dalam sebuah organisasi. Namun demikian, Islam memandang bahwa nilai-nilai tersebut tidak cukup. Hal ini berlandaskan kepada sebuah asumsi bahwa konflik horizontal yang sering terjadi dalam sebuah organisasi disebabkan kurangnya perhatian dan kesadaran pemimpin terhadap hubungan vertikal, yaitu hubungan seorang pemimpin dengan Tuhan Yang Maha Esa.

Islam memandang bahwa proses kepemimpinan akan berlangsung efektif bilamana kepribadian pemimpin memiliki aspek-aspek sebagai berikut: mencintai kebenaran dan beriman kepada Tuhan Yang Maha Esa; dapat dipercaya dan mampu mempercayai orang lain; ahli di bidangnya dan memiliki

²⁴ Ibid, hal. 23

pandangan yang luas yang didasari oleh kecerdasan yang memadai; senang bergaul, ramah tamah, suka menolong dan memberikan petunjuk senang terbuka pada kritik orang lain; memiliki semangat untuk maju, penuh pengabdian, memiliki kesetiaan yang tinggi, kreatif dan penuh inisiatif; bertanggung jawab dalam mengambil keputusan, konsekuen, berdisiplin, dan bijaksana; dan aktif memelihara kesehatan jasmani dan rohani.²⁵

Dalam tradisi pendidikan islam, secara khusus pesantren, seorang Kyai yang merupakan pimpinan tertinggi di lembaga tersebut, selalu menyerukan agar para guru untuk selalu mendoakan anak-anak didiknya agar selalu mendapatkan hidayah, ma'unah, dan maghfirah-Nya. Dalam konteks ini, mereka memandang bahwa proses pembentukan karakter dan kepribadian anak didik tidak dapat dibentuk dari aspek lahiriyahnya (antroposentris) saja, dibutuhkan aspek-aspek bathiniyah yang dilandaskan kepada nilai-nilai spiritual ketuhanan (teosentris).

Muhammad Idris Jauhari memandang bahwa efektifitas kepemimpinan yang berlandaskan nilai-nilai keislaman, didasarkan atas kesadaran pemimpin sebagai "*Pengemban Amanah*" organisasi yang memiliki tanggung jawab, langsung ataupun tidak langsung, kepada:²⁶ a. Allah SWT dan rasul-Nya; b. Seluruh personel organisasi yang mempercayainya; baik atasan, rekanan maupun bawahan; d. Para simpatisan organisasi, dan; d. Dirinya sendiri dan keluarganya.

Maka dari itu, sejauh pencarian yang dilakukan, penulis memandang bahwa nilai-nilai kepemimpinan spiritual jawa, mengadopsi spirit-spirit keislaman. Suwardi Endraswara dalam bukunya "*Falsafah Kepemimpinan Jawa*" menganjurkan bagi para

²⁵ Veitzhal Rivai Zainal, dkk, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, hal. 21

²⁶ Muhammad Idris Jauhari, *GABKO*, hal. 13

pemimpin untuk meneladani kisah-kisah wayang kulit yang adiluhung. Di dalam bukunya, ia menjelaskan lima pegangan utama seorang pemimpin:²⁷

- a. Pimpinan harus menyingkirkan nafsu pancadriya, seperti sifat *cengil* (upaya menyengsarakan pihak lain), *panasten* (hati mudah terbakar jika orang lain mendapatkan kenikmatan), *kemeren* (iri hati), *dahwen* (senang mencampuri urusan orang lain), *gething* (kebencian).
- b. Pemimpin harus patuh kepada raja yang ada di dalam dirinya, yaitu hati. Hati adalah raja tubuh manusia yang amat dan menentukan segalanya. Hati adalah penentu segalanya. Karena itu, seorang pemimpin perlu memperhatikan penyakit hati yang mungkin timbul. Di antara penyakit hati tersebut antara lain, nafsu ingin berkuasa terus-menerus, *kumengsun* (sombong diri), dan ingin menang sendiri.
- c. Selalu bertindak dengan laku *hening* (kejernihan pikir dan batin), *heneng* (penuh pertimbangan), *hawas* (paswada), *eling* (ingat kepada tuhan), dan *wicaksana* (bijaksana).
- d. Pimpinan harus taat pada nasihat guru. Maksudnya, pimpinan perlu memiliki penasehat yang handal.
- e. Pimpinan harus mengasihi terhadap sesama. Kasih sayang adalah sangat mahal bagi seorang pimpinan. Kasih sayang tidak hanya diwujudkan dalam bentuk material, melainkan pemberian keadilan dan kepercayaan.

Empat kepemimpinan efektif dalam persektif kepemimpinan jawa di atas menunjukkan bahwa nilai-nilai yang terkandung di dalamnya sejalan dengan nilai-nilai keislaman. Maka dari itu,

²⁷ Suwardi Endraswara, *Falsafah Kepemimpinan Jawa* (Yogyakarta: PT. Buku Seru, 2013) hal. 192-193

penulis memandang bahwa terminologi kepemimpinan yang efektif tidak hanya terbatas merujuk kepada kerangka konseptual yang telah disebutkan di atas.²⁸ Namun juga harus mencakup dimensi yang lain, yaitu kepemimpinan spiritual atau suatu kepemimpinan yang berlandaskan kepada nilai-nilai ketuhanan.

KESIMPULAN

Dari penulisan di atas, dapat ditarik kesimpulan-kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan efektif bisa dilihat dari indikator berikut ini: a. Mereka yang mampu menciptakan wawasan dan wacana untuk masa depan dengan mempertimbangkan kepentingan jangka panjang kelompok yang terlihat; b. Mereka yang mampu mengembangkan strategi yang rasional untuk menuju ke arah tercapainya wawasan tersebut; c. Mereka yang memperoleh dukungan dari pusat kekuatan dalam hal kerja sama, persetujuan, kerelaan dari kelompok kerjanya untuk menghasilkan pergerakan itu; d. Mereka yang mampu memberi motivasi yang kuat kepada kelompok inti yang tindakannya merupakan penentu untuk melaksanakan strategi.
2. Kepemimpinan efektif diindikasikan bilamana pemimpin mampu; a. *'Aqdu at-takhtiit* (planning yang sukses); b. *'Aqdu at-tawdhiif* (melakukan staffing yang akurat); c. *'Aqdu al-mukaalamah* (melakukan komunikasi yang efektif); d. *Tasyji'u manba'i at-thaaqah al-basyariyyah* (memotivasi sumber daya manusia); e. *Tandhimu at-tahaddiyat* (menata tantangan); f. *'Aqdu at-taqyim* (melaksanakan evaluasi)

Islam memandang bahwa proses kepemimpinan akan berlangsung efektif bilamana kepribadian pemimpin memiliki aspek-aspek sebagai

²⁸ Lihat bab II tentang kepemimpinan efektif

berikut: *mencintai* kebenaran dan beriman kepada Tuhan Yang Maha Esa; dapat dipercaya dan mampu mempercayai *orang* lain; ahli di bidangnya dan memiliki pandangan yang luas yang didasari oleh kecerdasan yang memadai; senang bergaul, ramah tamah, suka menolong dan memberikan petunjuk senang terbuka pada kritik orang lain; memiliki semangat untuk maju, penuh pengabdian, memiliki kesetiaan yang tinggi, kreatif dan penuh inisiatif; bertanggung jawab dalam mengambil keputusan, konsekuen, berdisiplin, dan bijaksana; dan aktif memelihara kesehatan jasmani dan rohani.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Garry Human Resource Management (New Jersey: Prentice-Hall, Inc, 2003)
- Ekosiswoyo, Rusdi, "Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Efektif Kunci Pencapaian Kualitas Pendidikan", Jurnal Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang, Vol. 14, No. 2, 2007
- Endraswara, Suwardi Falsafah Kepemimpinan Jawa (Yogyakarta: PT. Buku Seru, 2013)
- Fathi, Muhammad, Mahaaraat Labudda Minha Lis Su'ud Ilal Qimmah, terj, Suri Sudahri (Jakarta: Khalifa, 2008)
- Idris, Muhammad jauhari, GABKO, (Sumenep: Mutiara Press, 1990)
- Mardiyah, Kepemimpinan Kiai dalam Memelihara Budaya Organisasi (Malang: Aditya Media Publishing, 2013)
- Musfah, Jejen, Manajemen Pendidikan; Teori, Kebijakan, dan Praktik (Jakarta: Kencana, 2015)
- Nuridin, "Pengaruh Kemampuan Manajerial dan Kematangan Bawahan terhadap Efektivitas Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah", Majalah Ilmiah Sultan Agung, Vol. 50, No. 127 (2012): Jurnal Ilmiah Sultan Agung, Maret-Mei 2012
- Ratoe, Mien Oedjoe, "Keefektifan Kepemimpinan Perempuan sebagai Kepala Sekolah", Jurnal Ilmu Pendidikan, Jilid II, Nomor 2, Juni 2014,
- Rivai, Veitzhal, Arviyan Arifin, Islamic Leadership (cet. 2; Jakarta: Bumi Aksara, 2013)

Rivai Zainal, Veitzhal, dkk, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Depok, PT. Rajagrafindo Persada, 2014)

Solihah, Euis dan Hersugondo, "Kepemimpinan yang Efektif dan Perubahan Organisasi", *Jurnal Fakultas Universitas Stikubank Semarang*, Vol. 7, No. 2, Maret-Mei 2008

Yukl, Gary A. *Leadership in Management*, terj, Yusuf Udaya (Jakarta: Prenhallindo, 1998)