

PARADIGMA NILAI-NILAI KEPEMIMPINAN PROFETIK (Spirit Implementasi Model Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan Islam)

Soleh Subagja *)

ABSTRACT

Leadership is a gift of nature and human individuals are given by the mighty power of God. As being equipped with various skills, the success of leading personal influence on the next leadership. The role of personal leadership is often the main trigger success or failure of leadership processes in a group, organization, institutions and scope of the wider community. As in the Islamic educational institutions individual role can leaders spearheading critical success led institution. On the basis of it as one of the solutions and the spirit of the success of leadership in the Islamic educational institutions, prophetic leadership model with various criteria is a necessity.

Keyword:

Kepemimpinan, profetik, pendidikan.

I. PENDAHULUAN

Manusia sejak kelahirannya di muka bumi telah membawa peran legitimasi sebagai seorang pemimpin (*khalifah*) dengan tanpa mengeliminir peran lainnya selaku hamba Allah SWT.¹ Kepemimpinan merupakan qa-

¹ Pandangan ini dapat dilihat dari kandungan kalam ilahi yang terdapat dalam Q.S Al-Baqarah: 30. Kemudian, bandingkan dengan firman Allah SWT yang menunjukkan penghambaan manusia dan merupakan bagian dari tujuan esensial penciptaannya, terdapat dalam Q.S. Adz-Dzariyat: 56

*) Staf Pengajar Agama Islam SD
SN Puntan 01 Kota Batu

drat atau fitrah yang dimiliki oleh setiap individu manusia. Fitrah kepemimpinan adalah potensi atau kekuatan yang menopang setiap individu supaya mampu memanfaatkan dan memberdayakan segala sesuatu yang terdapat di alam semesta, baik yang berupa sumber daya manusia atau sumber daya alamnya. Bagi seorang khalifah yang sekaligus hamba, pemberdayaan dan pemanfaatan segala sesuatu tersebut bertujuan hanya untuk meningkatkan pengabdian diri kepada Allah SWT semata.

Sebagai makhluk yang paling sempurna, manusia mengawali proses kepemimpinannya mulai dari dirinya sendiri. Kesuksesan ia dalam memimpin dirinya dari berbagai problematika dan kompetensi yang terdapat pada dirinya, sangat mempengaruhi pada proses kepemimpinan berikutnya. Di mana ruang lingkup dan jangkauan serta problematika kepemimpinannya jauh lebih luas dan bersifat kompleks (kepemimpinan dalam tataran makro).

Proses pada tingkat kedua itulah yang menjadikan banyak para ahli yang menilai kepemimpinan seakan-akan peranannya hanya untuk mempengaruhi sesuatu yang berada di luar dirinya sendiri. Asumsi tersebut seringkali menimbulkan pemikiran bahwa kepemimpinan seakan tidak terlepas dari suatu kelompok, organisasi, golongan atau yang lainnya di mana basisnya jauh lebih banyak dan lebih luas.² Padahal sebagaimana Rasulullah SAW mengungkapkan dalam satu riwayat hadits, bahwa kepemimpinan seseorang diawali dari dirinya sendiri. Hal ini sebagaimana terungkap dalam salah satu isi hadits yang diriwayatkan

² Di antara pendapat yang memiliki padanan yang relevan dengan konsep kepemimpinan selalu berhubungan dengan orang lain seperti diungkapkan oleh Susilo Martoyo bahwa inti kepemimpinan adalah "human relation". Baca, Susilo Martoyo, *Pengetahuan Dasar Manajemen dan Kepemimpinan* (Yogyakarta: BPFE, 1988), 29.

dalam kitab Al-Muwaththa karya Imam Malik, yang artinya:

"Setiap kalian adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Dan Amir (pemimpin) yang memimpin masyarakat, ia akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Dan seorang laki-laki adalah pemimpin bagi keluarganya dan ia akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Seorang perempuan pemimpin atas harta suaminya dan ia akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Seorang hamba sahaya pemimpin atas harta tuannya dan ia pun akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Kemudian setiap kalian adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya."³

Sebagai seorang muslim yang memiliki pedoman hidup yang bersumber dari al-Quran dan as-Sunah, maka setiap gerak dan tingkah laku sepantasnya berpijak pada kedua tuntunan hidup tersebut. Termasuk dalam masalah kepemimpinan, seyogyanya setiap pribadi-pribadi muslim pun berpijak pada konsep kepemimpinan yang memiliki relevansi dengan ajaran Islam. Dalam hal ini model kepemimpinan Nabi atau sering disebut dengan istilah kepemimpinan profetik, suatu keniscayaan yang dapat menjadi tuntunan atau pijakan bagi setiap individu umat Islam dalam mengemban amanahnya sebagai khalifah.

Keberhasilan kepemimpinan profetik telah dibuktikan oleh Nabi Muhammad SAW sebagaimana ditetapkan oleh Michael H. Hart di dalam bukunya yang berjudul *The 100, a Ranking of The Most Influential*

³ Malik Bin Anas Abu Abdullah Al-Ashbahiy, Al-Muwaththa Imam Malik, Juz 3 (Damasqus: Darul Qalam, 1991 M/1413 H), 503.

Persons in History yang dikutip Abdul Haris, dkk, selaku seorang pemimpin yang paling berhasil dan berpengaruh di sepanjang sejarah.⁴

Oleh sebab itu, penulisan makalah dengan tema kepemimpinan di Lembaga Pendidikan Islam akan difokuskan untuk mengkaji paradigma nilai-nilai kepemimpinan profetik yang diharapkan dapat menjadi cerminan sebagai model kepemimpinan yang mampu memadukan antara unsur transendentalitas dan unsur humanis-profanitas.

II. PEMBAHASAN

A. Terminologi, Teori, Tipologi dan Model Kepemimpinan

1. Terminologi

Kepemimpinan

Ditinjau dari aspek kebahasaan, kepemimpinan dapat diterjemahkan dalam bahasa inggris *leadership*. Istilah *leadership* sendiri berasal dari kata *leader* artinya pemimpin (orang yang memimpin) atau *to lead* artinya memimpin.⁵ Dalam beberapa kajian teoritis terdapat beberapa definisi yang berkenaan dengan berkenaan dengan kata kepemimpinan (*leadership*). Keragaman definisi yang berkenaan dengan kepemimpinan, menurut Wahjosumidjo boleh jadi dipengaruhi oleh para peneliti sendiri yang memberikan definisi berbeda berdasarkan pandangan pribadi mereka dan aspek-aspek fenomena dari kepentingan

yang paling baik bagi para peneliti yang bersangkutan.⁶

Menurut Wahjosumidjo, kepemimpinan merupakan sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerja sama antarperan, kedudukan dari suatu jabatan administratif, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh.

Sarros dan Butchatsky, berpendapat bahwa kepemimpinan atau *leadership* adalah “*defined as the purposeful behaviour of influencing others to contribute to a commonly agreed goal for the benefit of individual as well as the organization or common good*”.⁷ Menurut definisi tersebut, kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi.⁸

Sedangkan menurut Carter V. Good yang dikutip H.A. Malik Fadjar menyatakan bahwa “*leadership is the ability and readiness to inspire, guide, direct, or manage other.*” Artinya kepemimpinan merupakan kemampuan dan kesiapan untuk memberikan

⁴ Abdul Haris, dkk, *Membangun Diri meraih Keunggulan Insani* (Malang: Universitas Muhammadiyah Malang, 2005: 37.

⁵ Lihat, John M. Echols dan Hasan Sadily, *Kamus Inggris-Indonesia* (Jakarta: PT Gramedia, 1996), 351. Kemudian, lihat juga Ahmad Kurnia El-Qarni, *Leadership Dalam Organisasi Perusahaan*, (Online). <http://www.w3c.org/TR/1999/REC-html>. (Diakses 1 Mei 2008)

⁶ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2005), 16.

⁷ <http://www.w3.org/1999/xhtml>. (Diakses 1 Mei 2008)

⁸ Pendapat serupa juga disampaikan oleh Susilo Martoyo bahwa kepemimpinan adalah “keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama”. Martoyo, *Pengetahuan Dasar Manajemen dan Kepemimpinan*, 32.

semangat, membimbing, mengarahkan atau mengatur orang lain.⁹

Sementara itu, menurut Mukhtar Abdullah, dkk. dalam bukunya *Value Based Total Performance Excellence Model; Baseline Assessment Criteria Guidelines For Organization* mengemukakan definisi kepemimpinannya sebagai “*The ability to inspire people to make a total commitment to accomplishing organizational goals*”.¹⁰ Artinya kemampuan untuk menginspirasi orang agar membuat komitmen dengan total dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan definisi-definisi di atas, kepemimpinan memiliki beberapa implikasi, antara lain: *Pertama*: kepemimpinan berarti melibatkan orang atau pihak lain, yaitu para karyawan atau bawahan (*followers*). Para karyawan atau bawahan harus memiliki kemauan untuk menerima arahan dari pemimpin. Walaupun demikian, tanpa adanya karyawan atau bawahan, kepemimpinan tidak akan ada juga. *Kedua*, seorang pemimpin yang efektif adalah seseorang yang dengan kekuasaannya (*his or her power*) mampu menggugah pengikutnya untuk mencapai kinerja yang memuaskan.¹¹

⁹ H.A. Malik Fadjar, *Administrasi dan Super Visi Pendidikan* (Yogyakarta: Aditya Media, 1993), 24.

¹⁰ Mokhtar Abdullah, dkk. *Value Based Total Performance Excellence Model; Baseline Assessment Criteria Guidelines For Organization* (Kuala Lumpur: Institut of Islamic Understanding Malaysia, 2003), 31.

¹¹ Definisi-definisi kepemimpinan lainnya terungkap melalui karya Andrew J. Dubrin. Ia menuliskan dalam bukunya yang berjudul *The Complit Ideal's Guid Leadership*, beberapa definisi kepemimpinan, diantaranya: 1) Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan; 2) Kepemimpinan adalah mempengaruhi orang dengan petunjuk dan perintah; 3) Kepemimpinan adalah tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau

Adapun pengertian kepemimpinan dalam perspektif Islam sebagaimana pendapatnya Hadari Nawawi yang dikutip oleh Aunur Rohim Fakhri dan Iip Wijayanto, membagi pada dua bagian, yaitu:¹²

a) Pengertian spiritual.

Menurut Perspektif tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan dalam Islam berasal dari kata *khalifah* yang berarti wakil. Penggunaan kata “*khalifah*” terjadi setelah Rasulullah wafat, dan bagi orang yang menggantikan kepemimpinannya dinamai dengan istilah *khalifah*. Istilah lain yang memiliki arti serupa yaitu kata “*amir*” yang dalam bentuknya jamaknya “*umara*” yang berarti penguasa. Dalam bahasa Indonesia kedua kata memiliki arti konotasi pemimpin formal. *Penggunaan* kata *khalifah* juga seperti terungkap dalam kisah tentang tujuan penciptaan Adam AS yang diabadikan dalam salah satu ayat Al-Quran.¹³ Kata “*khalifah*” yang terdapat dalam QS. Al-Baqarah ayat 30 menunjukkan peran manusia untuk memakmurkan bumi yang meliputi tugas menyeru orang

merespons dan menimbulkan perubahan positif. Definisi lainnya lihat Andrew J. Dubrin, *The Complit Ideal's Guid Leadership*, Terj. Tri Wibowo Budi Santoso (Jakarta: Prenada Media, 2005), 4-5. Selain itu, Rupert Eales dan White lebih menyederhanakan definisi kepemimpinan yang dapat dirangkum dengan satu kata yang umum dan dikenal oleh semua budaya dan bahasa yaitu dengan kata “*boss*” yang menurut *Concise Oxford Dictionary* berarti ‘mendominasi atau menguasai orang lain’. Lihat, Rupert Eales dan White, *The Effective Leader (Pemimpin Efektif)*, terj. Emilia Sekti (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2004), 1.

¹² Aunur Rohim Fakhri dan Iip Wijayanto, *Kepemimpinan Islam* (Yogyakarta: UII Press, 2001), 5.

¹³ QS. Al-Bawarah: 30.

lain berbuat yang *ma'ruf* dan mencegah yang *munkar*.

b) Pengertian empiris

Menurut perspektif empiris, kepemimpinan adalah kegiatan manusia dalam kehidupan bermasyarakat. Dalam memahami kepemimpinan secara empiris maka perlu didahului oleh tinjauan terminologinya. Secara etimologis dalam kamus bahasa Indonesia berasal dari kata "pimpin" mendapat awalan *me* artinya menuntun, menunjukkan jalan dan membimbing. Perkataan lain yang disamakan artinya adalah mengetuai, mengepalai, memandu dan melatih. Sedangkan, pelakukannya disebut sebagai pemimpin.¹⁴

Istilah pemimpin diisyaratkan oleh beberapa ayat al-Quran seperti terdapat dalam QS. Al-Baqarah: 30 dengan istilah *khalifah*, QS. An-Nisa: 59 dengan istilah *Ulil amri*, QS. Al-Maidah: 55 dengan istilah *wali*. Sementara itu, juga terdapat istilah lain seperti yang terungkap melalui hadits-hadits nabi dengan istilah *ra'in* atau *amir*.

Pengertian kepemimpinan secara empiris dapat dimaknai sebagai kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang diridhai Allah SWT. Jadi dalam hal ini menurut AR Fakih dan Wijayanto, orientasi kepemimpinan tersebut adalah keridhaan Allah (*mardhatillah*).

2. Teori-Teori Kepemimpinan

Kemampuan seseorang untuk memimpin atau jiwa kepemim-

pinan seseorang, memiliki korelasi yang erat dengan teori-teori yang menjadi landasan gaya kepemimpinan seseorang. Tinjauan teoritik mengenai gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat tercermin melalui teori-teori berikut, sebagaimana diungkapkan oleh Ahmad Kurnia El-Qarni.¹⁵ *pertama*, teori genetis (Keturunan). Inti dari teori ini menyatakan bahwa "*Leader are born and not made*".¹⁶ Artinya pemimpin itu dilahirkan (bakat) bukannya dibuat. Para penganut aliran teori ini mengetengahkan pendapatnya bahwa seorang pemimpin akan menjadi pemimpin karena ia telah dilahirkan dengan bakat kepemimpinan. Dalam keadaan yang bagaimanapun seseorang ditempatkan karena ia telah

¹⁵ Ahmad Kurnia El-Qarni, *Perkembangan Paradigma Kepemimpinan: Gaya, Tipologi, Model dan Teori Kepemimpinan*, (Online). <http://www.w3c.org/TR/1999/REC.html>. (Diakses 1 Mei 2009)

¹⁶ Teori tentang pendapat bahwa "pemimpin dilahirkan bukan dibuat" konon bercokol di kalangan para pakar ilmu sosial sampai menjadikan kepemimpinan sebagai subyek yang lumrah untuk diselidiki secara intensif mulai 40 dan 50 tahun yang lalu. Penelaahan yang mendalam tentang sebab-sebab adanya pemimpin tidak dapat dipisahkan dari adanya kelompok yang berada di bawah kepemimpinannya. Oleh sebab itu eksistensi kepemimpinan seseorang tidak dapat dipisahkan dari kesetiaan anggota atau kelompok pengikutnya. Salah satu di antara penyebab kesetiaan tersebut karena manusia memiliki kebutuhan. Sehingga apabila pemimpin tersebut mampu untuk memenuhi kebutuhan anggotanya, otomatis ia akan mendapat kepercayaan dari bawahannya tersebut. Ini lah rupanya yang meninspirasi Maslow untuk mencetuskan teori hirarki kebutuhan Maslow. Dengan adanya teori ini memungkinkan pemimpin memiliki wawasan tentang kebutuhan para anggota kelompoknya. Maka boleh jadi, konsep kepemimpinan yang bersifat warisan adalah juga dibangun oleh asumsi bawahan terhadap kepemimpinan sebelumnya. Lihat. Dr. Thomas Gordon, *Menjadi Pemimpin Efektif; dasar Untuk Manajemen Partisipatif dan Keterlibatan Karyawan* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1995), 17-29.

¹⁴ Aunur Rohim Fakih dan Iip Wijayanto, *Kepemimpinan Islam*, 6-7.

ditakdirkan menjadi pemimpin, sesekali kelak ia akan timbul sebagai pemimpin. Berbicara mengenai takdir, secara filosofis pandangan ini tergolong pada pandangan fasilitas atau determinitis.

Kedua, teori sosial. Jika teori pertama di atas adalah teori yang ekstrim pada satu sisi, maka teori inipun merupakan ekstrim pada sisi lainnya. Inti aliran teori sosial ini ialah bahwa "*Leader are made and not born*". Artinya pemimpin itu dibuat atau dididik bukannya kodrati. Jadi teori ini merupakan kebalikan inti teori genetika. Para penganut teori ini mengetengahkan pendapat yang mengatakan bahwa setiap orang bisa menjadi pemimpin apabila diberikan pendidikan dan pengalaman yang cukup.

Ketiga, teori ekologis. Kedua teori yang ekstrim di atas tidak seluruhnya mengandung kebenaran, maka sebagai reaksi terhadap kedua teori tersebut timbullah aliran teori ketiga. Teori yang disebut teori ekologis ini pada intinya berarti bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi pemimpin yang baik apabila ia telah memiliki bakat kepemimpinan. Bakat tersebut kemudian dikembangkan melalui pendidikan yang teratur dan pengalaman yang memungkinkan untuk dikembangkan lebih lanjut. Teori ini menggabungkan segi-segi positif dari kedua teori terdahulu sehingga dapat dikatakan merupakan teori yang paling mendekati kebenaran. Namun demikian, penelitian yang jauh lebih mendalam masih diperlukan untuk dapat mengatakan secara pasti apa saja faktor yang menyebabkan timbulnya sosok pemimpin yang baik.

AR Fakih dan Iip Wijayanto mengemukakan pernyataan serupa yang memfokuskan pada teori kelahiran pemimpin. Teori kela-

hiran kepemimpinan mencetuskan dua macam teori, yaitu:¹⁷

a) Teori kelahiran pemimpin secara alamiah.

Lahirnya seorang yang berkualitas dan berdedikasi tinggi bagi kemaslahatan umat manusia tidak semudah membalikan kedua telapak tangan. Munculnya pemimpin seperti kriteria tersebut termasuk juga masalah keimanan dan ketakwaannya kepada Allah SWT, memerlukan penemuan lahir dan batin dalam waktu yang tidak sebentar. Pergaulan seseorang dengan lingkungan mulai dari kecil hingga dewasa sangat berpengaruh terhadap kepribadian orang yang bersangkutan. Selain itu, orang tua juga memiliki peran yang paling utama dalam menyiapkan anak-anaknya agar menjadi pemimpin yang berkualitas. Oleh karena itu, untuk menciptakan pemimpin maka perlu pembinaan yang berlangsung secara konsisten dan serius.

Terdapat beberapa faktor yang ikut menentukan dalam kelahiran seorang pemimpin secara alamiah, yaitu: proses dan pengalaman, kepribadian, serta kesempatan dan peluang.

b) Teori kelahiran pemimpin secara terencana.

Teori ini erat kaitannya dengan adanya organisasi-organisasi yang melakukan kaderisasi yang sifatnya terukur dan memiliki perencanaan yang sempurna. Adapun bentuk kaderisasi kepemimpinan yang teren-

¹⁷ Aunur Rohim Fakih dan Iip Wijayanto, *Kepemimpinan Islam*, 8-11.

cana (terprogram) dapat berbentuk: 1) Latihan dasar kepemimpinan (*leadership basic training*). Berfungsi untuk mengenalkan dasar-dasar kepemimpinan dan dasar-dasar organisasi. 2) Latihan kepemimpinan tingkat menengah (*leadership intermediate training*). Berguna untuk membuka pengetahuan tentang model-model pergerakan, konsep jaringan dan lain-lain. Pelatihannya lebih banyak menggunakan model diskusi, sebagai sarana untuk melatih kecakapan argumentasi, logika dan retorika. 3) *Latihan lanjutan (senior training)*. Kegiatannya seperti *training for trainer, senior course* dan lain-lain.

3. Tipologi dan Model Kepemimpinan

Secara teoritis terdapat berbagai pandangan para ahli dalam bidang kajian ilmu-ilmu sosial yang mengungkapkan tentang tipe-tipe kepemimpinan. Di antaranya pendapatnya Max Weber dalam studi sosiologisnya melihat ada tiga tipe kepemimpinan yaitu:¹⁸

- a) Tipe Tradisional, yaitu pemegang kekuasaan (otoriter) dalam kepemimpinan yang didasarkan atas keturunan atau warisan. Misalnya karena ayahnya lurah lalu anaknya atau salah satu keturunannya menjadi lurah juga.
- b) Tipe karismatis, yaitu pemegang kekuasaan dalam kepemimpinan karena memiliki sifat-sifat karismatis atau kewibawaan.
- c) Tipe Rasional, yaitu pemegang kekuasaan dalam kepemim-

pinan yang didasarkan atas peraturan atau undang-undang.

Menurut Lewin, Leppit dan White dalam studi eksperimentalnya yang dikutip oleh Ary H. Gunawan, mengungkapkan tiga tipe kepemimpinan, diantaranya:¹⁹

- a) Tipe kepemimpinan otoriter
Tipe kepemimpinan otoriter yaitu tipe kepemimpinan yang menempatkan kekuasaan di tangan atau sekelompok kecil orang-orang yang disebut atasan sebagai penguasa atau penentu yang tidak dapat diganggu gugat. Sementara orang lain sebagai bawahan harus tunduk pada kekuasaannya di bawah ancaman dan hukuman sebagai alat dalam menjalankan kepemimpinannya. Dalam model kepemimpinan otoriter bawahan tidak diberikan kesempatan untuk berinisiatif dan mengeluarkan pendapat. Perintah dan instruksi atasan tidak boleh ditafsirkan, tetapi harus dilaksanakan secara tertib dan konsekuen tanpa kesalahan.
- b) Tipe kepemimpinan "*laissez-faire*". Adalah kebalikan dari kepemimpinan otoriter, dengan memberi kebebasan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan. Segala sesuatu berjalan sendiri-sendiri sekehendak anggotanya, sementara pemimpin hanya bertugas sebagai penasihat. Akibatnya sasaran kerja menjadi simpang-siur.
- c) Tipe kepemimpinan demokratis. Menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting. Tipe kepemimpinan

¹⁸ Lihat, Fadjar, *Administrasi dan Super Visi Pendidikan*, 25.

¹⁹ Ary H. Gunawan, *Administrasi Sekolah Administra Pendidikan Mikro* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2002), 220-221.

demokratis merupakan tipe kepemimpinan yang terbuka, segala sesuatu diambil atas dasar musyawarah dengan menjunjung prinsip saling menghargai dan menghormati.

Sementara itu, Ahmad Kurnia El-Qarni menyebutkan beberapa tipologi kepemimpinan yang dimiliki atau dianut oleh seseorang, diantaranya:²⁰ *Pertama*, tipe otokratis. Seorang pemimpin yang memiliki kriteria atau ciri sebagai berikut: a) menganggap organisasi sebagai pemilik pribadi; b) mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi; c) menganggap bawahan sebagai alat semata-mata; d) tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat; e) Terlalu tergantung kepada kekuasaan formalnya; f) dalam tindakan penggerakannya sering mempergunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan dan bersifat menghukum.

Kedua, tipe militeristis. Tipe kepemimpinan militerisme berbeda dengan seorang pemimpin organisasi militer. Seorang pemimpin yang bertipe militeristis ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat berikut: a) Dalam menggerakkan bawahan sistem perintah yang lebih sering dipergunakan; b) Dalam menggerakkan bawahan senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya; c) Senang pada formalitas yang berlebih-lebihan; d) Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan; e) Sukar menerima kritikan dari bawahannya; f) Menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan.

Ketiga, tipe paternalistis. Seorang pemimpin yang tergolong sebagai pemimpin yang paternalistis ialah seorang yang memiliki ciri sebagai berikut: a) Menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa; b) Bersikap terlalu melindungi (*overly protective*); c) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan; d) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil inisiatif; e) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasinya; f) Sering bersikap maha tahu.

Keempat, tipe kharismatik. Hingga sekarang ini para ahli belum berhasil menemukan sebab-sebab mengapa seseorang pemimpin memiliki karisma. Umumnya diketahui bahwa pemimpin yang demikian mempunyai daya tarik yang amat besar dan karenanya pada umumnya mempunyai pengikut yang jumlahnya yang sangat besar, meskipun para pengikut itu sering pula tidak dapat menjelaskan mengapa mereka menjadi pengikut pemimpin itu. Karena kurangnya pengetahuan tentang sebab musabab seseorang menjadi pemimpin yang kharismatik sering hanya dikatakan bahwa pemimpin yang demikian diberkahi dengan kekuatan gaib (*supra natural powers*). Kekayaan, umur, kesehatan, profil tidak dapat dipergunakan sebagai kriteria untuk karisma. Gandhi bukanlah seorang yang kaya, Iskandar Zulkarnain bukanlah seorang yang fisik sehat, John F Kennedy adalah seorang pemimpin yang memiliki karisma meskipun umurnya masih muda pada waktu terpilih menjadi Presiden Amerika Serikat. Mengenai profil, Gandhi tidak

²⁰ Ahmad Kurnia El-Qarni, *Leadership Dalam Organisasi Perusahaan*, (Online). <http://www.w3c.org/TR/1999/REC-html>. (Diakses 1 Mei 2009)

dapat digolongkan sebagai orang yang 'ganteng'.

Kelima, tipe demokratis. Tipe kepemimpinan ini memiliki karakteristik sebagai berikut: a) Dalam proses penggerakan bawahan selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu adalah makhluk yang termulia di dunia; b) Selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari pada bawahannya; c) Senang menerima saran, pendapat, dan bahkan kritik dari bawahannya; d) Selalu berusaha mengutamakan kerjasama dan *teamwork* dalam usaha mencapai tujuan; e) Ikhlas memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada bawahannya untuk berbuat kesalahan yang kemudian diperbaiki agar bawahan itu tidak lagi berbuat kesalahan yang sama, tetapi lebih berani untuk berbuat kesalahan yang lain; f) Selalu berusaha untuk menjadikan bawahannya lebih sukses daripadanya; g) Berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

Dalam pandangan Tobroni, kepemimpinan seseorang pada dasarnya tidak dapat ditentukan oleh pangkat, jabatan dan kedudukan orang tersebut. Kepemimpinan muncul bukan dari keindahan luar (*outher beauty of human being*), melainkan dari keindahan jiwa (*inner beauty of spiritual human being*). Kepemimpinan muncul dari suatu proses panjang dan suatu keputusan untuk menjadi pemimpin. Ketika seseorang menemukan keyakinan dasar (*core belief*) dan nilai-nilai dasar (*core values*) yang dijadikan pegangan hidupnya, ketika seseorang menetapkan visi dan misi hidupnya, ketika seseorang merasa damai da-

lam dirinya (*inner peace*) memiliki karakter yang kokoh (integrasi), ketika ucapan dan tindakannya mampu memberikan pengaruh kepada orang lain secara suka rela, ketika keberadaannya mendorong perubahan dalam organisasinya, pada saat itulah seseorang menjadi pemimpin yang sesungguhnya.²¹

Perilaku, sikap, etis dan motivasi yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya dapat membentuk atau menjadi suatu model kepemimpinan. Oleh karena itu, dalam studi kepemimpinan, ditinjau dari berbagai perspektifnya terdapat berbagai model kepemimpinan. Dilihat dari pola hubungan dan perintah serta cara mempengaruhinya terdapat model-model kepemimpinan sebagaimana berikut ini:²²

a. Model Kepemimpinan Kontinum (Otokratis-Demokratis).

Menurut Tannenbaun dan Schmidt yang dikutip El-Qarni menjelaskan bahwa model kepemimpinan ini menunjukkan teknik mempengaruhi pengikutnya baik melalui cara yang menonjolkan sisi ekstrim yang disebut dengan perilaku otokratis sampai dengan cara yang menonjolkan sisi ekstrim lainnya yang disebut dengan perilaku demokratis. Perilaku otokratis, pada umumnya dinilai bersifat negatif, di mana sumber kuasa atau wewenang berasal dari adanya pengaruh

²¹ Tobroni, *The SpiritualLeadership; Pengefektifan Organisasi Noble Industry Melalui Prinsip-Prinsip Spiritual Etis* (Malang: UMM Press, 2005), 38.

²² El-Qarni, *Perkembangan Paradigma Kepemimpinan: Gaya, Tipologi, Model dan Teori Kepemimpinan*, (Online). <http://www.w3c.org/TR/1999/REC-html>. (Diakses 1 Mei 2009)

pimpinan. Jadi otoritas berada di tangan pemimpin, karena pemusatan kekuatan dan pengambilan keputusan ada pada dirinya serta memegang tanggung jawab penuh, sedangkan bawahannya dipengaruhi melalui ancaman dan hukuman. Selain bersifat negatif, gaya kepemimpinan ini mempunyai manfaat antara lain, pengambilan keputusan cepat, dapat memberikan kepuasan pada pimpinan serta memberikan rasa aman dan keteraturan bagi bawahan. Selain itu, orientasi utama dari perilaku otokratis adalah pada tugas.

Sedangkan perilaku demokratis merupakan perilaku kepemimpinan yang memperoleh sumber kuasa atau wewenang yang berawal dari bawahan. Hal ini terjadi jika bawahan dimotivasi dengan tepat dan pimpinan dalam melaksanakan kepemimpinannya berusaha mengutamakan kerjasama dan *team work* untuk mencapai tujuan, di mana si pemimpin senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritik dari bawahannya. Kebijakan di sini terbuka bagi diskusi dan keputusan kelompok.

b. Model Kepemimpinan Struktur Inisiasi dan Konsiderasi

Teori ini merupakan hasil penelitian di Universitas Ohio yang melahirkan gaya kepemimpinan struktur inisiasi dan konsiderasi. Struktur inisiasi mengacu kepada perilaku pemimpin dalam menggambarkan hubungan antara dirinya dengan anggota kelompok kerja dalam upaya membentuk pola organisasi, saluran komunikasi, dan me-

tode atau prosedur yang ditetapkan dengan baik. Contoh model kepemimpinan ini misalnya pemimpin menugaskan hal tertentu kepada anggota kelompok, pemimpin meminta anggota kelompok mematuhi tata tertib dan peraturan standar, dan pemimpin memberitahu anggota kelompok tentang hal-hal yang diharapkan dari mereka.

Adapun konsiderasi mengacu kepada perilaku yang menunjukkan persahabatan, kepercayaan timbal-balik, rasa hormat dan kehangatan dalam hubungan antara pemimpin dengan anggota stafnya (bawahan). Adapun contoh dari faktor konsiderasi misalnya pemimpin menyediakan waktu untuk menyimak anggota kelompok, pemimpin mau mengadakan perubahan, dan pemimpin bersikap bersahabat dan dapat didekati.

c. Model Kepemimpinan Likert (Likert's Management System).

Likert (dalam Stoner) yang dikutip oleh El-Qarni,²³ menyatakan bahwa model kepemimpinan dapat dikelompokkan dalam empat sistem, yaitu sistem otoriter, otoriter yang bijaksana, konsultatif, dan partisipatif. Penjelasan dari keempat sistem tersebut adalah seperti yang disajikan pada bagian berikut ini:

Sistem otoriter (sangat otokratis). Dalam sistem ini, pimpinan menentukan semua keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan, dan memerintahkan semua bawahan untuk menjalankannya. Untuk itu, pemimpin juga menentukan

²³ *Ibid.*,

standar pekerjaan yang harus dijalankan oleh bawahan. Dalam menjalankan pekerjaannya, pimpinan cenderung menerapkan ancaman dan hukuman. Oleh karena itu, hubungan antara pimpinan dan bawahan dalam sistem adalah saling curiga satu dengan lainnya.

Sistem otoriter bijak (otokratis paternalistik). Perbedaan dengan sistem sebelumnya adalah terletak kepada adanya fleksibilitas pimpinan dalam menetapkan standar yang ditandai dengan meminta pendapat kepada bawahan. Selain itu, pimpinan dalam sistem ini juga sering memberikan pujian dan bahkan hadiah ketika bawahan berhasil bekerja dengan baik. Namun demikian, pada sistem inipun, sikap pemimpin yang selalu memerintah tetap dominan.

Sistem konsultatif. Kondisi lingkungan kerja pada sistem ini ditandai dengan adanya pola komunikasi dua arah antara pemimpin dan bawahan. Pemimpin dalam menerapkan kepemimpinannya cenderung lebih bersifat mendukung. Selain itu sistem kepemimpinan ini juga tergambar pada pola penetapan target atau sasaran organisasi yang cenderung bersifat konsultatif dan memungkinkan diberikannya wewenang pada bawahan pada tingkatan tertentu.

Sistem partisipatif. Pada sistem ini, pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang lebih menekankan pada kerja kelompok sampai di tingkat bawah. Untuk mewujudkan hal tersebut, pemimpin biasanya me-

nunjukkan keterbukaan dan memberikan kepercayaan yang tinggi pada bawahan. Sehingga dalam proses pengambilan keputusan dan penentuan target pemimpin selalu melibatkan bawahan. Dalam sistem inipun, pola komunikasi yang terjadi adalah pola dua arah dengan memberikan kebebasan kepada bawahan untuk mengungkapkan seluruh ide ataupun permasalahannya yang terkait dengan pelaksanaan pekerjaan.

Ditinjau dari situasi dan lingkungan kerja yang dapat menunjang tugas kepemimpinan maka terdapat model-model kepemimpinan, diantaranya: *Pertama*, model kepemimpinan kontingensi. Model kepemimpinan kontingensi dikembangkan oleh Fielder. Fielder sebagaimana dikutip El-Qarni, berpendapat bahwa gaya kepemimpinan yang paling sesuai bagi sebuah organisasi bergantung pada situasi di mana pemimpin bekerja. Menurut model kepemimpinan ini, terdapat tiga variabel utama yang cenderung menentukan apakah situasi menguntungkan bagi pemimpin atau tidak. Ketiga variabel utama tersebut adalah: hubungan pribadi pemimpin dengan para anggota kelompok (hubungan pemimpin-anggota); kadar struktur tugas yang ditugaskan kepada kelompok untuk dilaksanakan (struktur tugas); dan kekuasaan dan kewenangan posisi yang dimiliki (kuasa posisi).²⁴

Kedua, model kepemimpinan tiga dimensi. Model kepemimpinan ini dikembangkan oleh Redin. Model tiga dimensi

²⁴ *Ibid.*,

pada dasarnya merupakan pengembangan dari model yang dikembangkan oleh Universitas Ohio dan model Managerial Grid. Perbedaan utama dari dua model ini adalah adanya penambahan satu dimensi pada model tiga dimensi, yaitu dimensi efektivitas, sedangkan dua dimensi lainnya yaitu dimensi perilaku hubungan dan dimensi perilaku tugas tetap sama.

Selain itu, Tobroni juga mengungkapkan beberapa model kepemimpinan yang ditinjau dari perspektif etis dan motivasi perilaku kepemimpinan.²⁵ Model-model kepemimpinan tersebut adalah kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan spiritual. Secara lebih jelas dapat dibandingkan dari tabel berikut yang dikutip dari hasil desertasi Tobroni, sebagaimana tabel 1

B. Perspektif Sifat Ideal Pemimpin di Lembaga Pendidikan Islam

Secara teoritis gambaran idealitas seorang pemimpin, secara umum dapat dilihat baik dari perspektif Barat maupun dari perspektif Islam. Hal ini sebagaimana Fakih dan Wijayanto mampu memaparkan kedua perspektif tersebut.²⁶ Menurut perspektif Barat, sifat ideal seorang pemimpin adalah:

- a) Memiliki kemampuan mempengaruhi dan membujuk orang lain (*inducing*). Hal ini sebagaimana pendapatnya Edwin A. Locke.

- b) Memiliki kemampuan manajerial yang baik karena kepemimpinan lebih dari sekedar menduduki jabatan formal. (Observasi John Gardner).
- c) Memiliki konsep relasi dan menjadi sumber inspirasi bagi orang-orang yang dipimpinnya.
- d) Memiliki visi yang jelas dan mampu menerjemahkan visi tersebut sebagai misi yang dilaksanakan oleh bawahannya.
- e) Memiliki sikap yang optimistis dalam mengemban amanah organisasi.
- f) Memiliki *intrait approach* (pendekatan watak) yang mencolok sebagai hasil dari proses latihan dan pendekatan situasional atau perilaku yang tersimak (*observed behavior*) bukan pada pembawaan (*inborn*) yang hipotetikal.

Sementara itu, menurut perspektif Islam gambaran sifat ideal pemimpin adalah sebagaimana berikut:²⁷

- a) Harus mampu memimpin dan mengendalikan dirinya sendiri sebelum memimpin orang lain.
- b) Memiliki kemampuan manajerial yang baik karena seorang pemimpin itu harus dipilih dari kualitas yang terbaik.
- c) Memiliki konsep relasi yang baik karena pemimpin harus mampu menjembatani berbagai perbedaan yang ada di tengah-tengah masyarakatnya.
- d) Visinya adalah Al-Quran dan misinya menegakkan kebenaran.

²⁵ Tobroni, *The Spiritual Leadership; Pengefektifan Organisasi Noble Industry Melalui Prinsip-Prinsip Spiritual Etis*, 38-41.

²⁶ Aunur Rohim Fakih dan Iip Wijayanto, *Kepemimpinan Islam*, 32-34.

²⁷ *Ibid.*,

- e) Memiliki sikap tawadhu dan mawas diri dalam mengemban amanah Allah, karena pada prinsipnya kepemimpinan itu bukan saja harus dipertanggungjawabkan di depan lembaga formal tapi yang penting lagi dihadapan Allah SWT.
- mimpinan di lembaga pendidikan Islam seperti di sekolah-sekolah Islam (madrasah) handaknya berpijak pada tataran ideologis tersebut. Hal ini seperti ditegaskan kembali oleh Muhaimin bahwa Kepala Madrasah setidaknya mengemban dua tugas penting, diantaranya: *Pertama*, tugas manajerial, yaitu seorang kepala

Uraian	Kepemimpinan Transaksional	Kepemimpinan Transformasional	Kepemimpinan Spiritual
Hakekat kepemimpinan	Fasilitas, Kepercayaan manusia (bawahan)	Amanat dari sesama manusia	Ujian, amanat dari Tuhan dan manusia
Fungsi Kepemimpinan	Untuk membesarkan diri dan kelompoknya atas biaya orang lain melalui kekuasaan	Untuk memberdayakan pengikut dengan kekuasaan keahlian dan keteladanan	Untuk memberdayakan dan mencerahkan iman dan hati nurani pengikut melalui jihad (pengorbanan) dan amal shaleh (altruistik)
Etos kepemimpinan	Mendedikasikan usahanya kepada manusia untuk memperoleh imbalan/ posisi yang lebih	Mendedikasikan usahanya kepada sesama untuk kehidupan bersama yang lebih baik	Mendedikasikan usahanya kepada Allah dan sesama manusia (ibadah) tanpa pamrih apapun
Sasaran tindakan kepemimpinan	Pikiran dan tindakann yang kasat mata	Pikiran dan hati nurani	Spiritualitas dan hati nurani
Pendekatan kepemimpinan	Posisi dan kekuasaan	Kekuasaan, keahlian dan keteladanan	Hati nurani dan keteladanan
Dalam mempengaruhi dan yang dipimpin	Kekuasaan, perintah, uang, sistem, mengembangkan interest, transaksional	Kekuasaan keahlian dan kekuasaan referensi	Keteladanan, mengilhami, membangkitkan, memberdayakan, memanusiakan
Cara mempengaruhi	Menaklukkan jiwa dan membangun kewibawaan melalui kekuasaan	Memenangkan jiwa dan membangun karisma	Memenangkan jiwa, membangkitkan iman
Target kepemimpinan	Membangun jaringan kekuasaan	Membangun kebersamaan	Membangun kasih, menebar kebajikan dan penyalur rahmat Tuhan

Tabel 1

- f) Memiliki sifat *sidiq* (benar), *amanah* (terpercaya), *tabligh* (menyampaikan apa adanya), *fathonah* (pandai) serta menyadari sepenuhnya bahwa Allah memberikan kemampuan yang berbeda-beda bagi setiap orang serta menerimanya dengan rasa syukur dan ikhlas. Melalui gambaran teoritis di atas maka mau tidak mau kepe-
- sekolah dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas-tugas administrasi dan supervisi. *Kedua*, tugas dibidang spiritual, yaitu seorang kepala sekolah dituntut untuk mampu menjadikan madrasah sebagai *biah islamiyyah* (suasana relijius-Islam) yang mampu megantarkan para anak didiknya menjadi *ûlû al-albâb*, suatu pribadi yang memiliki kekokohan spiritual,

moral, dan intelektual serta profesional.²⁸

C. Perspektif tentang Kepemimpinan Berparadigma Profetik

Pius A Partanto dan M. Dahlan Al-Barry dalam kamus ilmiah populer mengartikan profetik dengan kenabian.²⁹ Sementara itu, "kenabian" atau nabi merupakan "pembawa nubuwat atau utusan Tuhan untuk membawa berita yang maha besar (nubuwat) baik hanya untuk dirinya sendiri atau untuk umatnya".³⁰ Pada dasarnya kenabian adalah salah satu wujud kepemimpinan yang diamatkan Tuhan kepada salah seorang yang terpilih di antara umat manusia untuk menjadi pemimpin dan pembina umatnya.

Adapun, maksud paradigma profetik dapat dipahami sebagai seperangkat teori yang tidak hanya mendeskripsikan dan mentransformasikan gejala sosial, dan tak pula hanya mengubah suatu hal demi perubahan, namun lebih dari itu, diharapkan dapat mengarahkan perubahan atas dasar cita-cita etik dan profetik.³¹ Menurut perspektif Kuntowijoyo, dalam ajaran Islam terdapat salah satu ayat yang dapat dijadikan landasan yang mengandung muatan misi paradigma profetik yaitu QS. Ali Imran: 110 yang artinya:

"Kamu adalah umat yang terbaik yang dilahirkan untuk manusia, menyuruh kepada yang ma'ruf

(humanisasi), dan mencegah dari yang munkar (liberasi), dan beriman kepada Allah (transendensi). Sekiranya ahli kitab beriman, tentulah itu lebih baik bagi mereka, di antara mereka ada yang beriman, dan kebanyakan mereka adalah orang-orang yang fasik".³²

Dari ayat tersebut Kuntowijoyo memandang bahwa misi transformasi sosial yang dilakukan oleh para nabi yaitu melibatkan unsur humanisme, liberasi dan transendensi.³³ Dengan demikian, mengikuti alur berpikir Kunto, secara garis besar maka dapat diambil benang merah bahwa misi kenabian apapun yang dilakukannya (termasuk dalam peran kepemimpinannya) tidak terlepas dari tiga unsur tersebut yaitu humanisasi, liberasi dan transendensi.

Walaupun demikian banyak ayat-ayat al-Quran lainnya yang menjelaskan tentang tugas yang diemban oleh para Rasul selaku pemimpin di kalangan internal umatnya. Landasan ayat-ayat al-Quran tersebut sekaligus untuk menggali paradigma kepemimpinan profetik (kenabian). Di antara ciri-ciri atau paradigma kepemimpinan yang musti dimiliki oleh para nabi atau rasul adalah seperti terungkap dalam ayat-ayat al-Quran, diantaranya:

1) Cerdas, analitis dan kritis (*fathanah*) terdapat dalam QS. Al-Baqarah: 151, artinya:

"Sebagaimana (kami telah menyempurnakan nikmat Kami kepadamu) Kami telah mengutus kepadamu Rasul diantara kamu yang membacakan ayat-ayat Kami kepada kamu dan mensucikan kamu dan mengajarkan kepadamu Al kitab dan Al-Hikmah, serta

²⁸ Imam Tolkhah dan Ahmad Barizi, *Membuka Jendela Pendidikan Islam, Mengurai Akar Tradisi dan Integrasi Keilmuan Pendidikan Islam* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2004), 192.

²⁹ Pius A Partanto dan M. Dahlan Al-Barry, *Kamus Ilmiah Populer* (Surabaya: Arkola, TT), 627.

³⁰ *Ibid.*, 506.

³¹ Moh. Shofan, *Pendidikan Berparadigma Profetik; Upaya Konstruktif membongkar dikotomi Sistem Pendidikan Islam* (Gresik: UMG Press, 2004), 131.

³² QS. Ali Imran: 110

³³ Kuntowijoyo, *Al-Quran sebagai Paradigma* Jurnal Ululumu, Jurnal Ulumul Quran No. 4 Vol, No V th. 1994137

mengajarkan kepada kamu apa yang belum kamu ketahui”.

Ayat di atas secara implisit menjelaskan bahwa kepemimpinan seorang Rasul yang ditugaskan untuk membacakan dan mengajar manusia menuntut dirinya untuk cerdas atau pintar. Sedangkan kemampuan analitis dan kritis tersirat dalam salah satu ayat yang lainnya misalnya dalam QS. Yusuf ayat 55 dan 109.

- 2) Tabligh, tegas, berani dan menjunjung keadilan dan kejujuran (QS. Al Baqarah: 213), artinya:

”Manusia itu adalah umat yang satu. (setelah timbul perselisihan), Maka Allah mengutus Para Nabi, sebagai pemberi peringatan, dan Allah menurunkan bersama mereka kitab yang benar, untuk memberi keputusan di antara manusia tentang perkara yang mereka perselisihkan. tidaklah berselisih tentang kitab itu melainkan orang yang telah didatangkan kepada mereka Kitab, Yaitu setelah datang kepada mereka keterangan-keterangan yang nyata, karena dengki antara mereka sendiri. Maka Allah memberi petunjuk orang-orang yang beriman kepada kebenaran tentang hal yang mereka perselisihkannya itu dengan kehendak-Nya. dan Allah selalu memberi petunjuk orang yang dikehendakinya kepada jalan yang lurus”.

Tabligh merupakan salah satu misi utama yang diemban oleh para Rasul. Dalam rangka menyampaikan hak-hak Allah SWT maka para rasul dituntut untuk bersifat tegas dan memiliki keberanian. Tegas dan berani dalam menyampaikan kabar gembira berupa pahala atau balasan baik bagi orang-orang yang berbuat baik (amal shaleh). Tegas dan

berani dalam menyampaikan peringatan-peringatan Allah SWT berkenaan dengan ancaman-ancamanNya. Sementara itu, dalam menegakkan hukum Allah SWT selain dituntut ketegasan dan keberanian juga perlu ditunjang keadilan dan kejujuran dengan tanpa pandang bulu dalam menegakkan hukum tersebut.

Ayat lain yang berhubungan dengan keberanian yang harus dimiliki oleh seorang nabi seperti tersirat dalam QS. At-Taubah ayat 33 yang berkenaan dengan keberanian dalam menegakkan agama Allah SWT.

”Dialah yang telah mengutus RasulNya (dengan membawa) petunjuk (Al-Quran) dan agama yang benar untuk dimenangkanNya atas segala agama, walaupun orang-orang musyrikin tidak menyukainya”.³⁴

- 3) Lemah-lembut dan kasih sayang (QS. Ali Imran: 159).

”Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu Berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. karena itu ma'afkanlah 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”.³⁵

Ayat lain yang dapat menunjang sikap lemah lembut dan kasih sayang atas model kepemimpinan para nabi adalah seperti tersirat dalam QS. Al-

³⁴ QS. At-Taubah: 33

³⁵ QS. Ali Imran 159

Anbiya ayat 107 dengan terjemahan "Dan Tiadalah Kami mengutus kamu, melainkan untuk (menjadi) rahmat bagi semesta alam".

- 4) Membawa misi tauhid (transedental) terdapat pada QS. Al-'Araf: 59.

"Sesungguhnya Kami telah mengutus Nuh kepada kaumnya lalu ia berkata: "Wahai kaumku sembahlah Allah, sekali-kali tak ada Tuhan bagimu selain-Nya." Sesungguhnya (kalau kamu tidak menyembah Allah), aku takut kamu akan ditimpa azab hari yang besar (kiamat)".³⁶

Ayat-ayat lain yang memiliki kandungan serupa seperti terdapat dalam QS. Al-'Araf: 65, 73, 85. ayat tersebut secara inflisit menjelaskan tentang peran transedental kepemimpinan nabi dalam menyeru umatnya untuk beribadah kepada Allah SWT.

Ayat-ayat di atas hanyalah sebagian dari beberapa ayat yang dapat mengindikasikan tugas kepemimpinan para Rasul selaku pemimpin bagi umat-umatnya, sementara itu masih banyak ayat-ayat al-Quran lainnya yang memiliki makna dan kandungan yang serupa.

Pada dasarnya karakteristik paradigma kenabian yang terkandung dalam ayat-ayat al-Quran tersebut, relevan dengan empat sifat yang dimiliki oleh kenabian Muhammad SAW yaitu *shidiq*, *amanah*, *fathanah* dan *tabligh*. Kepemimpinan Muhammad sebagaimana digambarkan oleh Muhammad Syafi'i Antonio mencakup berbagai aspek kepemimpinan, diantaranya: kepemimpinan keluarga, dakwah, bisnis, sosial-politik, pendidikan, hukum dan militer.³⁷

³⁶ QS. Al-'Araf: 59

³⁷ Lihat Muhammad Syafi'i Antonio, *Muhammad SAW: The Leader Suoer Manager* (Jakarta: Tazkia Multimedia & ProLM Center, 2007), 77-255.

Sementara itu, Mukhtar Abdullah, dkk, secara inflisit memberikan gambaran yang berupa nilai-nilai esensial yang perlu terimplementasi dalam aktivitas organisasi. Menurut hemat penulis, nilai-nilai esensial dalam kepemimpinan organisasi yang dipaparkan oleh Mukhtar, boleh jadi dapat dikategorikan sebagai karakteristik paradigma kepemimpinan profetik. Di antara karakteristik (nilai-nilai esensial) tersebut adalah *Trustworthy* atau *amanah* (QS. Al-Mu'minin: 8-10), *truthful* atau *Shiddiq* (QS. An-Nisa: 69), *fairnes* atau *'adl* (QS. Al-Maidah: 8-9), *kindness and goodness* atau *ihsan* dan *hasanah* (QS. Al-An'am: 151), *humility* atau *akhlaq al-karimah* (QS. Al-Furqan: 63), *patience and perseverance* atau *sabr* (200), *forgiveness* atau *'afu* (QS. Ali Imran: 134), dan *tolerance* atau *samahah* (QS. Al-Hujurat: 11).³⁸

Kajian tentang nilai kepemimpinan profetik, memiliki korelasi yang erat dengan konsep akhlak seorang pemimpin baik yang diajarkan oleh al-Quran ataupun al-Hadits. Menurut perspektif al-Quran walaupun secara garis besar telah disinggung oleh penjelasan di atas terdapat beberapa ayat yang mengajarkan tentang akhlak pemimpin dalam Islam, diantaranya: a) mencintai kebenaran (QS. Al-Baqarah: 147 dan Al-Maidah:8); b) Dapat menjaga amanah dan kepercayaan orang lain (Al-Baqarh 166, Al-Mu'minin: 8-9); c) Ikhlas dan memiliki semangat pengabdian (QS. Al-Baqarah: 245); d) Baik dalam pergaulan dengan Masyarakat (QS. Yusuf: 22); e) bijaksana.³⁹

Adapun menurut perspektif hadits terdapat beberapa akhlak

³⁸ Mokhtar Abdullah, dkk. *Value Based Total Performance Excellence Model; Baseline Assessment Criteria Guidelines For Organizations*, 23-28.

³⁹ Aunur Rohim Fakh dan Iip Wijayanto, *Kepemimpinan Islam*, 39-45.

pemimpin dalam Islam, diantaranya: a) Memimpin untuk melayani bukan dilayani. Pernyataan ini diambil dari salah satu hadits yang bunyi terjemahannya “*pemimpin suatu kaum adalah pengabdian (pelayan) mereka*. b) Zuhud terhadap kekuasaan, seperti perkataan Rasulullah “*kami tidak akan mengangkat orang yang berambisi berkedudukan*” (HR. Muslim). c) Jujur dan tidak munafik. Diantaranya berdasarkan hadits “*Allah melaknat penyuap, penerima suap yang member peluang bagi mereka*” (HR. Ahmad). d) Memiliki visi keumatan (terbebas dari panatisme). Sebagaimana dalam hadits, “*ka’ab bin Iyadh ra bertanya; “Ya Rasulullah, apabila seseorang mencintai kaumnya, apakah itu tergolong fanatisme? Nabi SAW menjawab, “Tidak, fanatisme (Ashabiyah) ialah bial seseorang mendukung (membantu) kaumnya atas suatu kezaliman...”*”. (HR. Ahmad) e) Memiliki tanggung jawab moral. Berdasarkan hadits yang diriwayatkan dalam kitab Al-Muwaththa karya Imam Malik, yang artinya: “*Setiap kalian adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Dan Amir (pemimpin) yang memimpin masyarakat, ia akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Dan seorang laki-laki adalah pemimpin bagi keluarganya dan ia akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Seorang perempuan pemimpin atas harta suaminya dan ia akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Seorang hamba sahaya pemimpin atas harta tuannya dan ia pun akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Kemudian setiap kalian adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya*”.⁴⁰

⁴⁰ Malik Bin Anas Abu Abdullah Al-Ashbahiy, Al- Muwaththa Imam Malik, Juz 3 (Damasqus: Darul Qalam, 1991 M/1413 H), 503.

III. DIALOG TEORITIK ANALISIS

Implementasi Nilai-Nilai Kepemimpinan Profetik Dalam Kepemimpinan Lembaga Pendidikan Islam

Secara substansial sub bahasan ini merupakan dialog dan analisis teoritis terhadap kajian terdahulu pada pembahasan sebelumnya. Kajian yang dituliskan terfokus pada upaya implementasi nilai-nilai kepemimpinan profetik dalam lembaga pendidikan Islam.

Pada dasarnya kerangka konseptual kepemimpinan dalam perspektif Islam dapat ditempuh melalui tiga pendekatan, diantaranya: *Pertama*, melalui pendekatan normatif. Secara normatif nilai-nilai kepemimpinan Islam dapat dilihat dari sumber normatif ajaran Islam yang berlandaskan pada Al-Quran dan al-Hadits. Penggalian terhadap makna-makna yang terkandung dalam ayat-ayat Al-Quran dan Al-hadits (As-Sunah) adalah suatu keniscayaan dalam mengungkap kerangka konsep kepemimpinan. Melalui pendekatan ini, dilakukan pengkajian dan penelusuran terhadap nilai-nilai kepemimpinan kenabian (profetik) yang terkandung di dalam kedua sumber ajaran Islam tersebut (Al-Quran dan Hadits).

Kedua, pendekatan sejarah. Melalui pengkajian terhadap ayat-ayat Al-Quran -secara tidak langsung dan keterbatasan *space* yang disediakan bagi penulis-, berharap dapat mewakili dari nilai-nilai kepemimpinan profetik yang terungkap dalam ayat-ayat al-Quran. *Ketiga*, pendekatan teoritik. Pendekatan ini sekaligus menunjukkan jati diri Islam yang terbuka. Maksudnya, walaupun dasar-dasar konseptual yang ada di dalam bangunan ideologi Islam telah sempurna, namun Islam tidak menutup kesempatan untuk mengkomunikasikan atau mendialogkan ide-ide dari

pemikiran luar Islam, selama pemikiran tersebut tidak bertentangan dengan al-Quran dan sunnah Rasulullah SAW. Seperti contoh dalam mengembangkan sistem manajemen Islam dari sumber pengembangan ilmu pengetahuan. Pendekatan teoritik pada dasarnya sesuai dengan semangat kepemimpinan profetik seperti pernyataan Rasulullah “*Kalian lebih mengetahui terhadap persolan-persolan dunia*”.

Oleh sebab itu, maka semestinya pemimpin-pemimpin di lembaga pendidikan Islam mengacu pada konsep kesuksesan kepemimpinan para nabi, yang menjadi kerangka atau konsep dasar dalam menjalankan tugas seseorang ketika dipercaya menduduki pucuk pimpinan. Dari berbagai teori yang disebutkan di atas, nilai-nilai kepemimpinan profetik yang semestinya terimplementasi tersebut, diantaranya: Cerdas, analitis dan kritis (*fathanah*); Tabligh, tegas, berani dan menjunjung keadilan dan kejujuran; Lemah-lembut dan kasih sayang; Membawa misi tauhid (transedental); memiliki visi yang berkemajuan; Memiliki tanggung jawab moral; Memiliki kemampuan manajerial; Ikhlas dan mempunyai jiwa dedikasi dan pengabdian; *Amanah* dan adil; Membawa misi ibadah dan tauhid; Zuhud, jujur dan pandai bergaul atau berinteraksi dengan seama; Menjadi suri tauladan bawahan; Bijaksana, pemaaf dan toleran; Optimistis, sabar, dan berakhlak al-Karimah; memiliki semangat pembaharu, dan profesionalisme.

Dengan berpijak pada nilai-nilai kepemimpinan profetik tersebut, diharapkan para pemimpin lembaga pendidikan mampu menjalankan tugasnya secara baik dan sekaligus mampu mengonsep strategi pembaharuan⁴¹ bagi lembaga pendidikan Islam

⁴¹ Menurut pendapatnya Prof. Dr. H. Usman Abu Bakar dan Surohim,, beberapa landasan yang menyebabkan perlunya

yang saat ini kondisinya masih banyak yang belum sesuai harapan. Selain itu, pemimpin di lembaga pendidikan Islam musti mampu mewujudkan fungsi kepemimpinan pendidikan, yang menurut Siswadi, fungsi tersebut adalah: a) Fungsi bertalian dengan tujuan yang hendak dicapai. b) fungsi bertalian dengan penciptaan suasana pekerjaan yang sehat dan menyenangkan. Adapun menurut Muhaimin seperti telah diungkap pada penjelasan sebelumnya bahwa pemimpin (kepala sekolah) dilembaga pendidikan Islam mempunyai dua fungsi yaitu: fungsi manajerial dan fungsi spiritual.⁴²

Dengan demikian, landasan nilai-nilai kepemimpinan profetik sebagaimana dicontohkan oleh nabi Muhammad SAW saat memimpin umat sangat relevan diimplementasikan dalam lembaga pendidikan Islam pada berbagai aspek kegiatannya. Sebab, corak gerakan yang dianut oleh kepemimpinan profetik (nilai-nilai yang terkandung di dalamnya) secara garis besar meliputi humanisme, profanitas, dan transedental. Boleh jadi gagasan tentang kepemimpinan profetik ini relevan dengan gagasannya Tobroni yang mengungkap tentang model kepemimpinan spiritual.

IV. PENUTUP

Paradigma kepemimpinan profetik merupakan paradigma kepemimpinan ayang mengacu pada

melakukan pembaharuan dalam pendidikan Islam adalah sebagai berikut: a) adanya tuntutan diterapkannya prinsip demokrasi, desentralisasi, keadilan dan menjunjung tinggi hak asasi manusia dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. b) adanya perkembangan iptek dan tuntutan baru dalam segala aspek kehidupan. c) adanya tuntutan akuntabilitas dan relevansi pendidikan. d) lemahnya kemampuan masyarakat dalam pendidikan. Lihat Prof. Dr. H. Usman Abu Bakar dan Surohim, *Fungsi Ganda Lembaga Pendidikan Islam* (Yogyakarta: Safiria Insani Press, 2005), 123-124.

⁴² Lihat, Akhyak (Ed), *Meniti Jalan Pendidikan Islam* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003), 253-256.

konsep kepemimpinan para nabi atau Rasul Allah SWT. Dimana paradigma profetik ini merupakan seperangkat teori yang tidak hanya mendeskripsikan dan mentransformasikan gejala sosial, dan tak pula hanya mengubah suatu hal demi perubahan, namun lebih dari itu, diharapkan dapat mengarahkan perubahan atas dasar cita-cita etik dan profetik.

Dari gambaran ayat-ayat al-Quran, hadits, dan pandangan teoritik, yang relevan dengan nilai-nilai misi diutusnya para nabi, terdapat beberapa indikasi atau karakteristik yang sekiranya mampu menunjukkan sebagai paradigma kepemimpinan profetik. Di antara karakteristik tersebut adalah: a) Cerdas, analitis dan kritis (*fathanah*); b) Tabligh, tegas, berani dan menjunjung keadilan dan kejujuran; c) Lemah-lembut dan kasih sayang; d) Membawa misi tauhid (transedental). Kemudian, nilai-nilai atau karakteristik kepemimpinan profetik yang lain diantaranya: Cerdas, analitis dan kritis (*fathanah*); Tabligh, tegas, berani dan menjunjung keadilan dan kejujuran; Lemah-lembut dan kasih sayang; Membawa misi tauhid (transedental); memiliki visi yang berkemajuan; Memiliki tanggung jawab moral; Memiliki kemampuan manajerial; Ikhlas dan mempunyai jiwa dedikasi dan pengabdian; *Amanah* dan adil; Membawa misi ibadah dan tauhid; Zuhud, jujur dan pandai bergaul atau berinteraksi dengan seama; Menjadi suri tauladan bawahan; Bijaksana, pemaaf dan toleran; Optimistis, sabar, dan berakhlak al-Karimah; memiliki semangat pembaharu, dan profesionalisme.

Selain itu, paradigma kepemimpinan profetik adalah suatu keniscayaan untuk diimplementasikan dan sekaligus menjadi ruh dalam pelaksanaan kepemimpinan di lembaga pendidikan Islam. Semuanya adalah sebagai sarana untuk menciptakan kemaslahatan umat dan semata-mata

hanya untuk mencari keridhaan Allah SWT.

Wallāhu'alamu bishshawāb.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Quran dan terjemahannya*, Mujamma' al-malik Fahd Li Thiba'at Al-Mushhaf Asy-Syarif Medinah Munawwaroh P.O. BOX 6262 Kerajaan Saudi Arabia.
- Abdullah, Mokhtar., dkk. 2003. *Value Based Total Performance Excellence Model; Baseline Assessment Criteria Guidelines For Organization*. Kuala Lumpur: Institut of Islamic Understanding Malaysia.
- Akhyak (Ed). 2003. *Meniti Jalan Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Al-Ashbahiy, Malik Bin Anas Abu Abdullah. 1991. *Al-Muwaththa Imam Malik*. Damasqus: Darul Qalam.
- Antonio, Muhammad Syafi'I. 2007. *Muhammad SAW: The Leader Suoer Manager*. Jakarta: Tazkia Multimedia & ProLM Center.
- Bakar, Usman Abu dan Surohim. 2005. *Fungsi Ganda Lembaga Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Safiria Insani Press.
- Dubrin, Andrew J. 2005. *The Complit Ideal's Guid Leadership*, Terj. Tri Wibowo Budi Santoso. Jakarta: Prenada Media.
- Eales, Rupert dan White. 2004. *The Effective Leader (Pemimpin Efektif)*, terj. Emilia Sekti. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- El-Qarni, Ahmad Kurnia. *Perkembangan Paradigma Kepemim-*

- pinan: *Gaya, Tipologi, Model dan Teori Kepemimpinan*, (Online). <http://www.w3c.org/TR/1999/REC-html>. (Diakses 1 Mei 2009).
- Fadjar, H.A. Malik. 1993. *Administrasi dan Super Visi Pendidikan*. Yogyakarta: Aditya Media.
- Fakih, Aunur Rohim dan Iip Wijayanto. 2001. *Kepemimpinan Islam*. Yogyakarta: UII Press.
- Gordon, Thomas. 1995. *Menjadi Pemimpin Efektif; dasar Untuk Manajemen Partisipatif dan Keterlibatan Kar-yawan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Gunawan, Ary H. 2002. *Administrasi Sekolah Administra Pendidikan Mikro*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Haris, Abdul., dkk., 2005. *Membangun Diri meraih Keunggulan Insani*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- <http://www.w3.org/1999/xhtml>. (Diakses 1 Mei 2008).
- Kuntowijoyo, *Al-Quran sebagai Paradigma* Jurnal Ululumu, Jurnal Ulumul Quran No. 4 Vol, No V th. 1994137.
- Martoyo, Susilo. 1988. *Pengetahuan Dasar Manajemen dan Kepemimpinan*. Yogyakarta: BPFE.
- Partanto, Pius A dan M. Dahlan Al-Barry. TT. *Kamus Ilmiah Populer*. Surabaya: Arkola.
- Shofan, Moh. 2004. *Pendidikan Berparadigma Profetik; Upaya Konstruktif membongkar dikotomi Sistem Pendidikan Islam*. Gresik: UMG Press.
- Tobroni. 2005. *The Spiritual Leadership; Pengefektifan Organisasi Noble Industry Melalui Prinsip-Prinsip Spiritual Etis*. Malang: UMM Press.
- Tolkhah, Imam dan Ahmad Barizi. 2004. *Membuka Jendela Pendidikan Islam, Mengurai Akar Tradisi dan Integrasi Keilmuan Pendidikan Islam*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wahjosumidjo. 2005. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.