

KONSEP KEPEMIMPINAN DALAM MENCIPTAKAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM YANG BAIK

Anita Miqnaul Lailiyah¹, Reinikah Fajarani², Fathan Mubiina³
Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia^{1,2,3}
Email: anitamiqnaul@gmail.com¹, reinikahfajarani24@gmail.com²,
munieffajrie21@gmail.com³

INFO ARTIKEL

Diterima

26 Mei 2021

Diterima dalam bentuk
review 09 Juli 2021

Diterima dalam bentuk
revisi 17 Juli 2021

Kata kunci:

kepemimpinan; manajemen;
pendidikan Islam.

Keywords:

leadership; management;
Islamic education.

ABSTRAK

Latar Belakang: Arti kepemimpinan adalah usaha seseorang yang dilakukan dengan seluruh kemampuan yang ia miliki untuk mendorong, mengarahkan, mempengaruhi dan menggerakkan orang-orang yang dipimpin agar mereka berkenan bekerja dengan penuh semangat dan kepercayaan dalam mencapai tujuan-tujuan.

Tujuan: Mencapai konsep dalam menciptakan manajemen pendidikan Islam yang lebih benar dan baik.

Metode: Menggunakan spesifikasi penelitian deskriptif analisis dengan metode yuridis normatif. Analisis data menggunakan analisis data kualitatif, dengan pencarian data yang dilakukan melalui studi kepustakaan.

Hasil: Kepemimpinan dalam menciptakan manajemen pendidikan Islam yang baik harus memiliki tekad dan komitmen untuk berubah. Peningkatan mutu pendidikan Islam yang digunakan oleh pemimpin lembaga pendidikan Islam harus melakukan beberapa perubahan ke arah lebih berbobot, lebih baik, serta mencermati teknik-teknik dalam meningkatkan mutu pendidikan Islam.

Kesimpulan: Idealnya seorang pemimpin semestinya memiliki kemampuan manajerial yang tinggi dan dapat mengaplikasikannya pada setiap langkah kepemimpinan di dalam suatu organisasi. Seorang pemimpin puncak dituntut oleh *managerial skills* yang lebih banyak ketimbang *technical skills*.

ABSTRACT

Background: The meaning of leadership is the effort of someone who is carried out with all the abilities he has to encourage, direct, influence, and move the people who are led because they are willing to work with enthusiasm and confidence in achieving goals.

Objective: Achieving the concept of creating more correct and good management of Islamic education.

Method: Using descriptive research specifications analysis with normative juridical methods. Data analysis uses qualitative data analysis, with data searches conducted through literature studies.

Attribution-ShareAlike 4.0
International
(CC BY-SA 4.0)



Result: Leadership in creating good Islamic education management must have determination and commitment to change. Improving the quality of Islamic education used by leaders of Islamic educational institutions must make some changes towards more weighty, better, and observe techniques in improving the quality of Islamic education.

Conclusion: Ideally a leader should have the high managerial ability and be able to apply it at every step of leadership in an organization. A top leader is required by more managerial skills than technical skills.

Pendahuluan

Kepemimpinan sangatlah penting dalam pendidikan termasuk kepemimpinan dalam membimbing kelompok untuk mencapai tujuan bersama kelompok. Kepemimpinan adalah serangkaian tindakan atau proses yang dilakukan ketika satu atau lebih orang memberikan pengaruh, otoritas, dan kekuasaan kepada orang lain ([Yudiaatmaja](#), 2013). Kajian manajemen hampir semuanya, tidak dapat menyangkal diskusi tentang kepemimpinan, yang mana termasuk manajemen pendidikan Islam. Menurut ([Subhan](#), 2014) bahwasannya kepemimpinan mempunyai kedudukan yang sangat penting dalam suatu proses manajemen yaitu memiliki kemampuan untuk membimbing dan membujuk bawahan atau karyawan agar secara sukarela melakukan kegiatan kolaboratif untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan menduduki posisi yang strategis karena menjadi motor penggerak berbagai sumber daya yang ada di dalam organisasi untuk mencapai tujuan karena itulah kepemimpinan menempati posisi yang strategis.

Menurut ([Panarangi & SH](#), 2017) suatu hal yang wajar dalam upaya pencapaian tujuan organisasi merupakan adanya kepemimpinan manajemen. Beberapa dari anggota grup akan memimpin, dan sebagian besar anggota lainnya akan mengikuti. Kondisi seperti inilah berdasarkan pada sebuah realita, bahwa kebanyakan staf atau bawahan menginginkan adanya orang lain yang membimbing, mengarahkan, menentukan, memotivasi, serta mengawasi berbagai aktivitas yang mereka lakukan. Maka dari itu, kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan oleh kualitas kepemimpinan dalam organisasi tersebut ([Amiruddin](#), 2019).

Peran kepemimpinan dalam manajemen pendidikan Islam memegang peranan yang sangat penting ([Afandi](#), 2013). Kepemimpinan dikatakan sebagai penyebab perubahan dalam pengembangan mutu dan prestasi pendidikan Islam, baik di dalam Madrasah, sekolah Islam, maupun pesantren. Menurut ([Husna](#), 2017) kepemimpinan lembaga pendidikan Islam yang efektif dapat mengkreasikan berbagai indikasi prestasi dalam lembaga pendidikan Islam yang dipimpinnya, bahkan pada saat yang sama kemauan dari pemimpin itu sendiri untuk berubah dan pola kepemimpinan efektif juga menjadi pemicu pembaharuan itu sendiri.

Menurut ([Fadila et al.](#), 2020) mampu mengelola sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan, itulah yang dinamakan dengan kepemimpinan yang baik.

Sebagai seorang pemimpin dalam sebuah penyelenggaraan pendidikan Islam serta sumber daya manusia sebaiknya mampu menciptakan suasana organisasi yang baik agar semua komponen lembaga pendidikan Islam dapat memerankan diri secara bersama untuk mencapai sasaran dan tujuan lembaganya. Menurut ([Hakim](#), 2017) keberhasilan dalam mengelola pendidikan Islam adalah keadaan yang harus diamati dan diupayakan untuk dicapai oleh seorang pemimpin, karena pendidikan Islam di lembaga pendidikan Islam sangat dipengaruhi sejauh mana kemampuan kepemimpinan seorang pemimpin dalam menata dan mengembangkan lembaga pendidikan Islamnya, dengan begitu bisa dikatakan berhasil atau tidaknya ([Syadzili](#), 2018). Sebagai individu kepemimpinan seorang pemimpin yang bertanggung jawab di lembaga pendidikan Islam, demi tercapainya tujuan yang diharapkan Lembaga pendidikan Islam memiliki kewajiban untuk berusaha agar semua potensi yang ada di lembaganya dapat dimanfaatkan sebaik mungkin. Maka dari itu, mutu dalam kepemimpinan menjadi salah satu faktor penting yang dapat memobilisasi, menggerakkan, mengorganisir, mendorong dan pemanfaatan sumber daya lembaga pendidikan Islam yang ada di lembaganya agar terwujudnya visi misi, tujuan dan sasaran lembaga pendidikan Islam ([Syam](#), 2017).

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian empiris. Penelitian empiris adalah suatu metode penelitian dengan adanya data-data lapangan yang sebagai sumber data utama, yang sesuai dengan hasil wawancara dan observasi. Penelitian ini dikatakan sebagai penelitian empiris karena penulis melakukan penelitian untuk melihat proses terjadinya kepemimpinan pendidikan Islam di sekolah atau pesantren yang berada di Malang. Penulis melakukan pencarian data melalui studi kepustakaan, dengan analisis data menggunakan analisis data kualitatif, dan metode penelitian yang digunakan adalah metode yuridis normatif dengan spesifikasi penelitian deskriptif analisis.

Hasil dan Pembahasan

A. Bagaimana Kepemimpinan Yang Ideal Dalam Islam, mengacu kepada AlQur'an, Hadits atau teori

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kegiatan memimpin suatu kelompok bertujuan untuk mencapai suatu tujuan dari kelompok tersebut ([Faturahman](#), 2018). Kepemimpinan tidak lain adalah seni, atau suatu proses mempengaruhi orang, sehingga mereka mau bekerja secara sukarela dan bersemangat untuk mencapai tujuan bersama. Konsep ini dapat diperluas tidak hanya menjadi pekerjaan, kemauan seseorang merupakan suatu antusias dan kepercayaan terhadap kepemimpinan, Semangat bekerja mencerminkan ketulusan penuh dalam melaksanakan kegiatan, kepercayaan mencerminkan pengalaman dan kemampuan teknis. Memimpin berarti membimbing, mendidik serta memberi jalan. Tanggung jawab utama seorang pemimpin adalah membantu kelompok menggunakan semua kemampuannya secara efektif untuk mencapai tujuan kelompok. Pemimpin tidak mendukung kelompok

untuk mendorong dan meningkatkan kelompok melainkan menempatkan diri mereka di depan kelompok untuk mempermudah dan mendorongnya untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa batasan tersebut di atas disimpulkan bahwa kepemimpinan atau kegiatan memimpin merupakan usaha yang dilakukan oleh seseorang dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk mempengaruhi, mendorong, mengarahkan dan menggerakkan orang-orang yang dipimpin supaya mereka mau bekerja dengan penuh semangat dan kepercayaan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan sedikitnya mencakup empat hal yang saling berhubungan, yaitu adanya orang-orang yang dipengaruhi atau pengikut seperti anggota organisasi, bawahan maupun kelompok yang mau dikendalikan, adanya kegiatan tertentu dalam menggerakkan untuk mencapai tujuan bersama, adanya tujuan yang diperjuangkan melalui serangkaian tindakan.

Dari keempat unsur itu kita sudah dapat mengindikasikan bahwa suatu gejala kepemimpinan bisa terjadi dalam setiap situasi kapan dan di mana saja. Di suatu sekolah misalnya, secara formal Kepala Madrasah dianggap sebagai pemimpin, sedangkan guru-guru dan karyawan berkedudukan sebagai bawahannya. Semua jenis personil ini melibatkan diri dalam suatu ikatan organisasi sekolah untuk bekerja sama mencapai tujuan-tujuan sekolah mereka. Situasi demikian sudah menunjukkan adanya proses kepemimpinan dalam aktivitas persekolahan.

Kajian tentang konsep kepemimpinan jauh hari sudah dilakukan oleh para ahli manajemen. Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan untuk mengarahkan dan meyakinkan bawahan atau staf agar secara suka rela melakukan aktivitas kerjasama mencapai tujuan. Menurut Soepardi kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan untuk mengerahkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membimbing, menyuruh, memerintah, melarang, dan bahkan menghukum (kalau perlu), serta membina dengan maksud agar manusia sebagai media manajemen mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan administrasi secara efektif dan efisien.

Beberapa konsep kepemimpinan di atas mengindikasikan, bahwa diperlukan suatu kemampuan individu dalam suatu kepemimpinan antara lain, memimpin, tanggung jawab, kemampuan komunikasi terhadap bawahan/staf, dan adanya kemampuan mempengaruhi seseorang. Dengan keempat hal tersebut menjadikan suatu aktivitas kepemimpinan dapat efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi tersebut.

Menurut ([Ikhwan](#), 2019) konsep kepemimpinan dalam Islam diyakini tidak hanya sekedar hanya untuk memimpin suatu individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan tertentu, namun memiliki suatu nilai-nilai yang khas transendental yang diperjuangkan dalam kepemimpinan Islam. Nilai-nilai tersebut menjadi suatu pijakan dalam aktivitas kepemimpinan Islam. Kepemimpinan Islam dipandang sebagai sesuatu yang bukan diinginkan secara pribadi, tetapi lebih dipandang sebagai

kebutuhan tatanan sosial. Al-Qur'an telah menerangkan bahwa definisi kepemimpinan adalah sesuatu yang bukan sembarangan atau sekedar senda gurau, tetapi lebih sebagai kewenangan yang dilaksanakan oleh pribadi yang amat dekat dengan prinsip-prinsip yang digariskan al-Qur'an dan al-Sunnah, dan sebagai pemimpin diwajibkan untuk bersikap adil. Hal ini terdapat di dalam QS Sad ayat 26

يَا دَاوُدُ إِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِي الْأَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوَىٰ فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ إِنَّ الَّذِينَ يَضِلُّونَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيدٌ بِمَا نَسُوا يَوْمَ الْحِسَابِ

Artinya:

“ Hai Daud, sesungguhnya kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan”.

Adanya hal tersebut, definisi kepemimpinan Islami bukan sekedar kemampuan individu untuk mempengaruhi seseorang agar bersedia melakukan aktivitas. Tetapi lebih dari itu, kemampuan tersebut diiringi dengan karakteristik individu tersebut yang dekat dengan prinsip-prinsip Islam, sehingga kewenangan yang dimilikinya mempunyai efek kepengikutan dari bawahan/staf. Islam tidak menuntut kepatuhan/kepengikutan kepada individu yang memimpin yang tidak memegang prinsip-prinsip Islam. Oleh karena itu, kemampuan kepemimpinan tanpa kewenangan kepemimpinan tidak akan dapat mencapai tujuan kepemimpinan.

Seorang pemimpin mempunyai kedudukan yang sangat *urgent* dalam mempengaruhi perkembangan lembaga pendidikan Islam, sehingga pemimpin lembaga pendidikan Islam dalam proses manajemen peningkatan mutu pendidikan Islam harus memiliki 5 prinsip peningkatan mutu, yaitu:

1. Peningkatan mutu dilaksanakan di lembaga pendidikan Islam,
2. Peningkatan mutu dilaksanakan dengan adanya kepemimpinan yang baik,
3. Peningkatan mutu didasarkan pada data dan fakta baik bersifat kualitatif maupun kuantitatif,
4. Peningkatan mutu melibatkan semua unsur yang ada di lembaga pendidikan Islam, dan
5. Pendidikan mutu memiliki tujuan bahwa lembaga pendidikan Islam dapat memberikan kepuasan kepada peserta didik, orang tua dan masyarakat ([Burhanuddin](#), 2019).

B. Tujuan dan Fungsi-fungsi Kepemimpinan

Dalam hal kepemimpinan pendidikan memiliki tujuan dan fungsi yang sulit untuk membedakan, apalagi dalam tes praktik, keduanya memiliki tujuan yang sama dalam mensukseskan proses kepemimpinan. Tapi itu pasti bisa dianalisis secara berbeda. Tujuan kepemimpinan merupakan kerangka ideal/filosofis yang dapat memberikan pedoman bagi setiap aktivitas kepemimpinan dan kriteria yang harus

dicapai. Dalam hal ini, tujuan dari kepemimpinan pendidikan itu sendiri sebenarnya dapat diungkapkan berdasarkan beberapa batasan yang diungkapkan sebelumnya, yaitu setiap kegiatan yang dilakukan dapat secara efektif dan efisien mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran. Untuk mencapai tujuan ini, pemimpin harus menjalankan berbagai tanggung jawab kepemimpinan. Tanpa fungsi ini, orang-orang dalam posisi kepemimpinan tidak ada artinya bagi tim ([Arni et al.](#), 2019).

Menganalisis fungsi-fungsi ini, ada tiga proses yang telah diidentifikasi sebelumnya yang terjadi dalam organisasi, yaitu kepemimpinan, delegasi, dan definisi fungsional. Efek fungsional kepemimpinan adalah determinatif (legislatif), efek delegasi diterapkan (eksekusi) dan definisi fungsionalnya adalah interpretatif (legal). Tindakan kepemimpinan hanya dilihat dari segi fungsionalitas, karena pada dasarnya dilaksanakan oleh manajer yang berada di tingkat legislatif, sangat penting bagi elemen organisasi secara keseluruhan. Fungsi kepemimpinan adalah untuk mendefinisikan tujuan, memanipulasi cara, mengubah tindakan dan merangsang upaya terkoordinasi, menetapkan tujuan, melacak, mengimplementasikan, memilih cara yang benar, menyediakan dan mengkoordinasikan tugas, memotivasi, menciptakan kesetiaan, mewakili kelompok dan merangsang anggota untuk bekerja.

Telah menjadi tugas pemimpin untuk mempertahankan struktur kelompok dan target langsung dan menengahi konflik tuntutan yang muncul baik di dalam maupun di luar kelompok. Pemimpin melakukan fungsi: tugas memberi makan kelompok, mendukung peran dan kepuasan status, mempertahankan dan memelihara pedoman (norma-norma etika), memilih dan menjelaskan tujuan, menemukan dan membimbing cara mencapai tujuan.

Dari beberapa fungsi itu sebenarnya kita dapat mengklasifikasikannya menjadi tiga fungsi pokok kepemimpinan pendidikan bila dilihat dari segi determinatif, yakni:

- 1) Fungsi yang berhubungan dengan tujuan yang akan dicapai. Pada fungsi pertama ini, kita lihat sang pemimpin berusaha membantu kelompok untuk memikirkan, memilih dan merumuskan tujuan yang akan dicapai. Diperolehnya suatu rumusan tujuan yang baik/memenuhi syarat, dapat dijadikan pedoman objektif dalam menentukan tindakan-tindakan berikutnya (seperti merumuskan teknik, memilih alat yang tepat sampai pada cara melakukan pengawasan dan penilaian) sesuai dengan tuntutan organisasi.
- 2) Fungsi yang berkaitan dengan pengarahan pelaksanaan setiap kegiatan, dalam rangka mencapai tujuan kelompok. Fungsi kedua lebih banyak berhubungan dengan aktivitas manajerial pemimpin yang dilakukannya dalam rangka menggerakkan kelompok untuk memenuhi tuntutan organisasi. Fungsi-fungsi yang berkaitan dengan pengarahan/penggerakkan tersebut bisa berangkat dari perencanaan sampai dengan pengawasan atau penilaian, karena segenap kegiatan bawahan dalam organisasi sejak awal sudah harus dikoordinasikan oleh pemimpin, agar dapat mengembangkan misi organisasi sesuai dengan tujuan yang dicita-citakan. Teknik-teknik pengarahan/penggerakkan itu adalah *actuating*, *leading*, *directing*, *motivating*, dan *staffing*.

- 3) Yang berhubungan dengan penciptaan suasana kerja yang mendukung proses kegiatan administrasi berjalan dengan lancar, penuh semangat, sehat dan dengan kreativitas yang tinggi.

Mendukung keberhasilan kegiatan mobilisasi yang dilakukan oleh para pemimpin, perlu diciptakan iklim organisasi yang sehat yang merupakan fungsi kepemimpinan ketiga dalam rangka mendorong peserta dan siapa pun yang terlibat dalam proses kerjasama untuk mencapai tingkat produktivitas dan kepuasan yang tinggi di tempat kerja. Seorang pemimpin yang tidak menunjukkan aspek-aspek ini tidak akan berhasil mempromosikan bawahannya untuk mendapatkan tingkat perkembangan yang lebih baik.

Untuk memahami perilaku manusia, perlu juga memahami sifat situasi yang berkontribusi terhadap perilaku individu dalam suatu organisasi. Dalam hal ini, seseorang sebenarnya dianggap normal dengan dua kekuatan, yang satu cenderung membatasi produktivitas dan yang lainnya dapat meningkatkan produktivitas individu. Kedua bentuk kekuasaan ini selalu ada dalam sebuah organisasi, yang masing-masing menentukan nada untuk organisasi tertentu. Jelas bahwa model lingkungan organisasi diwakili oleh dua karakteristik penting penahanan/stress pada individu dan dapat memberikan inspirasi atau dorongan untuk mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Dari perspektif manajemen, tingkat produktivitas ini dapat dikembangkan oleh kepemimpinan dengan mengurangi/menghilangkan *stress* dan sebaliknya dengan meningkatkan faktor-faktor yang dapat memberikan insentif, pemimpin dapat melakukan ini dengan menerapkan teknik, prinsip, dan konsep manajemen.

Berikut adalah beberapa upaya langsung yang dapat dilakukan para pemimpin untuk membangun lingkungan organisasi yang sehat:

1. Memberikan semangat dan dorongan kepada anggota tim untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi.
2. Menumbuhkan sikap percaya pada semua anggota organisasi.
3. Menumbuhkan dan memelihara suasana kerjasama dalam kelompok. Hal ini dapat dilakukan pemimpin dengan melibatkan semua anggota tim dalam memecahkan setiap masalah atau dengan mengerjakan tugas yang dijelaskan dan ditentukan untuk setiap unit. Selain itu pemimpin sendiri harus pandai memberi contoh bagi bawahan.
4. Berusaha membuat tempat kerja yang nyaman, sehat dan nyaman untuk melaksanakan tugas yang diberikan dengan lancar, aman dan penuh semangat.
5. Membangkitkan rasa persatuan bahwa mereka juga anggota kelompok dan memelihara mereka.
6. Pemimpin harus mampu menerapkan beberapa bentuk kepemimpinan yang demokratis dan pengawasan yang efektif.

Segala upaya untuk mencapai fungsi kepemimpinan di atas ditujukan untuk mempengaruhi, mendorong, dan membimbing kelompok yang penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.

C. Unsur-unsur yang menentukan Tingkah Laku Kepemimpinan

Setiap kelompok yang terdiri dari orang-orang dengan kemampuan berbeda pasti memiliki seorang pemimpin yang memiliki kemampuan (*skill*) untuk memobilisasi mereka dan memiliki kemampuan kepemimpinan. Keterampilan tersebut tampaknya mengandung setidaknya empat elemen:

1. Otoritas atau kekuasaan pemimpin. Unsur ini menekankan pada wibawa pemimpin.
2. Kemampuan untuk mengintegrasikan perubahan bakat dari waktu ke waktu dan dengan keadaan, unsur ini mengandung pengertian dasar manusia. Praktik kepemimpinan mengharuskan pemimpin memahami teori motivasi, jenis motivasi dan sifat sistem motivasi dan mampu menerapkan pengetahuan tentang motivasi dalam berbagai situasi yang dapat memperumit efek iklim individu dan organisasi.
3. Kemampuan mengembangkan lingkungan kerja dengan merespon motivasi dan mencipta/mendidik. Unsur ketiga merepresentasikan semangat bawahan untuk mengeluarkan seluruh potensinya untuk menyelesaikan proyek/kegiatan.
4. Kemampuan untuk mengembangkan gaya kepemimpinan yang sesuai. Unsur gaya kepemimpinan ini menekankan pada kemampuan pemimpin untuk memanipulasi pengikutnya dengan baik dengan memilih gaya yang sesuai dengan situasi dan lingkungan organisasi (gaya kepemimpinan).

D. Kepemimpinan dan Manajemen

Kepemimpinan benar-benar merupakan inti dari manajemen, karena kepemimpinan adalah kekuatan pendorong di balik sumber-sumber dan alat-alat serta bakat organisasi yang hebat. Oleh karena itu pentingnya kepemimpinan dalam mencapai tujuan organisasi dapat dilihat karena berhasil tidaknya suatu kegiatan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinannya, orang yang bertanggung jawab memimpin atau mengelola suatu organisasi. Mengingat bahwa keberhasilan atau kegagalan seorang pemimpin ditentukan oleh kecakapan teknis pemimpin itu, tetapi dengan pengalaman yang dimiliki orang lain untuk bekerja secara efektif. Kemampuan untuk menggerakkan orang lain ini sering disebut sebagai keterampilan manajemen, dapat pula diberi pengertian bahwa seorang pemimpin yang baik adalah seorang yang tidak melaksanakan sendiri tindakan-tindakan yang bersifat operasional, melainkan lebih banyak terlibat dalam kegiatan:

1. Pengambilan keputusan
2. Penentuan kebijaksanaan
3. Menggerakkan orang lain untuk melaksanakan keputusan yang telah diambil sesuai dengan kebijaksanaan yang telah digariskan.

Idealnya pemimpin harus memiliki keterampilan manajemen yang tinggi dan mampu menerapkannya pada semua tahapan kepemimpinan dalam suatu organisasi. Pemimpin senior lebih dicari oleh manajemen daripada keterampilan teknis. Semua yang disebut pemimpin harus selalu memiliki kualitas kepemimpinan yang baik atau

berusaha untuk memenuhi persyaratan untuk membantu menerapkan pedoman keterampilan manajemen yang sesuai dengan posisi mereka dalam organisasi.

e. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Pemimpin Dalam Manajemen Pendidikan

Dalam melaksanakan aktivitasnya bahwa pemimpin dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Faktor-faktor tersebut sebagaimana yang dikemukakan H. Jodeph Reitz yang dikutip Nanang Fattah yaitu:

1. Kepribadian (personality), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
2. Harapan dan perilaku atasan.
3. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.
4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin.
5. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
6. Harapan dan perilaku rekan.

f. Kepemimpinan Yang Efektif

Sehubungan dengan itu, kepemimpinan efektif dalam Manajemen pendidikan dapat dilihat berdasarkan kriteria menurut Mulyasa, 2004 yaitu:

1. Mampu memberdayakan guru-guru untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, lancar dan produktif.
2. Dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
3. Mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat sehingga dapat melibatkan mereka secara aktif dalam rangka mewujudkan tujuan sekolah dan pendidikan.
4. Berhasil menerapkan prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan guru dan pegawai lain di sekolah.
5. Bekerja dengan tim manajemen
6. Berhasil mewujudkan tujuan sekolah secara produktif sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Tiga macam keterampilan yang harus dimiliki oleh Kepala sekolah untuk menyukseskan kepemimpinannya. Ketiga keterampilan tersebut adalah keterampilan konseptual, yaitu keterampilan untuk memahami dan mengoperasikan organisasi; keterampilan manusiawi, yaitu keterampilan untuk bekerja sama, memotivasi dan memimpin, serta keterampilan teknik adalah keterampilan dalam menggunakan pengetahuan, metode, teknik, serta perlengkapan untuk menyelesaikan tugas tertentu (Sukardji, 2003).

Penulis berpendapat, lebih lanjut dikemukakan bahwa untuk memiliki kemampuan, terutama keterampilan konsep, para Kepala sekolah diharapkan melakukan kegiatan-kegiatan yaitu:

1. Senantiasa belajar dari pekerjaan sehari-hari terutama dari cara kerja para guru dan pegawai sekolah lainnya
2. Melakukan observasi kegiatan manajemen secara terencana
3. Membaca berbagai hal yang berkaitan dengan kegiatan-kegiatan yang sedang dilaksanakan
4. Memanfaatkan hasil-hasil penelitian orang lain
5. Berpikir untuk masa yang akan datang merumuskan ide-ide yang dapat diujicobakan. Selain itu, Kepala sekolah harus dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif sesuai dengan situasi dan kebutuhan serta motivasi para guru dan pekerja lain.

Kesimpulan

Pemimpin yang membangun pendidikan Islam yang terkelola dengan baik perlu memiliki kemauan dan tekad yang kuat untuk berubah. Upaya peningkatan mutu pendidikan Islam yang dipimpin oleh pimpinan lembaga-lembaga Islam, tidak hanya memperhatikan teknik peningkatan mutu, tetapi juga melakukan perubahan-perubahan khusus agar lebih baik dan lebih ketat. Perubahan-perubahan ini pada akhirnya dapat menempatkan para pemimpin di garis depan peningkatan kualitas pendidikan Islam, terutama dalam proses peningkatan kualitas pendidikan Islam di lembaga-lembaga berpengaruh.

Bibliografi

- Afandi, R. (2013). Kepemimpinan dalam Pendidikan Islam. *Insania: Jurnal Pemikiran Alternatif Kependidikan*, 18(1), 95–116. <https://doi.org/10.24090/insania.v18i1.1446>
- Amiruddin. (2019). Sekolah Unggul Mandiri (Mengkonsep Pendidikan Murah Berkualitas). *Kariman*. <https://doi.org/10.52185/kariman.v7i1.100>
- Arni, A., Mustari, M., & Azis, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Guru Sd Negeri Di In Yume: *Journal of Management*. <https://doi.org/10.2568/yum.v2i2.407>
- Burhanuddin, B. (2019). Kepemimpinan Pendidikan Islam. *Jurnal Al-Qalam: Jurnal Kajian Islam & Pendidikan*, 1(1), 9–13. <https://doi.org/10.47435/al-qalam.v1i1.44>
- Fadila, R. N., Lutfiani, E. A., Ramadiani, I. S., Veronika, N., Rachmanto, D., & Arfinanti, N. (2020). Efektivitas pengelolaan sumber daya sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 8(1), 81–88. <https://doi.org/10.21831/jamp.v8i1.28997>
- Faturahman, B. M. (2018). Kepemimpinan dalam budaya organisasi. *MADANI Jurnal Politik Dan Sosial Kemasyarakatan*, 10(1), 1–11. <https://doi.org/10.52166/madani.v10i1.186>
- Hakim, L. (2017). [Penataan Pendidikan Islam Bermutu](#). *Jurnal Pendidikan Agama Islam-Ta'lim*, 15(1), 17–27.
- Husna, F. (2017). Kepemimpinan Islami dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *MISYKAT: Jurnal Ilmu-Ilmu Al-Quran, Hadist, Syari'ah Dan Tarbiyah*, 2(2), 131–154. <http://dx.doi.org/10.33511/misykat.v2n2.131-154>
- Ikhwan, A. (2019). Sistem Kepemimpinan Islami: Instrumen Inti Pengambil Keputusan pada Lembaga Pendidikan Islam. *Istawa: Jurnal Pendidikan Islam*, 3(2), 111–154. [10.24269/ijpi.v3i2.1503](https://doi.org/10.24269/ijpi.v3i2.1503)
- Pananrangi, H. A. R., & SH, M. P. (2017). [Manajemen Pendidikan \(Vol. 1\)](#). Celebes Media Perkasa.
- Subhan, M. (2014). [Kepemimpinan Islami dalam peningkatan mutu lembaga pendidikan Islam](#). *TADRIS: Jurnal Pendidikan Islam*, 8(1), 125–140.
- Sukardji, H. K. (2003). Manajemen Pendidikan Islam Di Indonesia. *Alqalam*. <https://doi.org/10.32678/alqalam.v20i98-99.642>
- Syadzili, M. F. R. (2018). Model Kepemimpinan Dan Pengembangan Potensi Pemimpin Pendidikan Islam. *CENDEKIA: Jurnal Studi KeIslaman*, 4(2). <https://doi.org/10.37348/cendekia.v4i2.61>

Syam, A. R. (2017). Konsep Kepemimpinan Bermutu dalam Pendidikan Islam. *At-Ta'dib*, 12(2), 49. <https://doi.org/10.21111/at-tadib.v12i2.1214>

Yudiatmaja, F. (2013). Kepemimpinan: Konsep; Teori dan Karakternya. *Media Komunikasi*. <http://dx.doi.org/10.23887/mkfis.v12i2.1681>