

MODEL KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN MASA DEPAN TINJAUAN DIMENSI AGAMA, FILSAFAT, PSIKOLOGI DAN SOSIOLOGI

(Studi di Sekolah Tinggi Agama Islam Pangeran Dharma Kusuma Segeran Indramayu)

¹Arwani, ²Sahrudin, ³Sofyan Sauri, ⁴Faiz Karim Fatkhullah

¹Mahasiswa Doktoral Universitas Islam Nusantara Bandung dan Dosen Program Studi Ekonomi
Syariah STAIS Dharma Indramayu

²Mahasiswa Doktoral Universitas Bandung dan Dosen Program Studi PIAUD STAIS Dharma
Indramayu

^{3,4}Dosen Program Pascasarjana UNINUS Bandung

Alamat Email : arwani.amma.1977@gmail.com, sahrudinmaslim8@gmail.com, sofyansauri@upi.com,
faizkarim@uninus.ac.id

Disubmit: (08-07-2021) | Direvisi: (29-11-2021) | Disetujui: (30-11-2021)

Abstract

This study aims to examine the future educational leadership model with a review of the foundations of religion, philosophy, psychology and sociology. The locus of this research is the Prince Dharma Kusuma Segeran Indramayu Islamic High School. This study uses a qualitative approach with descriptive analysis method. Interviews were conducted directly with informants, consisting of the Dean, Deputy Dean, Heads of the Program Study and Educational Staff and Non-Educational Personnel involved in the educational institution. The results of observations and documentation were obtained from various studies of documents, manuscripts, and archives related to the implementation of educational leadership at the Prince Dharma Kusuma Segeran Indramayu Islamic High School. The results of the study indicate that the educational leadership model for the future in the Segeran Indramayu Islamic High School after direct interviews with all parties involved in educational institutions can be explained in the discussion of this study.

Keywords: *Leadership and Future Leadership Model*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji model kepemimpinan pendidikan masa depan dengan tinjauan landasan agama, filsafat, psikologi dan sosiologi. Adapun yang menjadi lokus dalam penelitian ini adalah pada Sekolah Tinggi Agama Islam Pangeran Dharma Kusuma Segeran Indramayu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan analisis deskriptif. Interview dilakukan secara langsung dengan informan, yang terdiri dari Dekan, Wakil dekan, Ketua Program Studi dan Tenaga Kependidikan serta Tenaga Non

Kependidikan yang terlibat dalam lembaga pendidikan tersebut. Hasil observasi dan dokumentasi diperoleh dari berbagai studi dokumen, naskah, dan arsip yang berkaitan dengan implementasi kepemimpinan pendidikan di Sekolah Tinggi Agama Islam Pangeran Dharma Kusuma Segeran Indramayu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa model kepemimpinan pendidikan untuk masa depan di lingkungan Sekolah Tinggi Agama Islam Segeran Indramayu setelah dilakukan wawancara langsung dengan semua pihak yang terlibat dalam lembaga pendidikan dapat dijelaskan pada pembahasan dari penelitian ini.

Kata Kunci : Kepemimpinan dan Model Kepemimpinan Masa Depan

PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan adalah suatu wadah untuk membina manusia, membawa ke arah masa depan yang lebih baik. Setiap orang yang berada pada wadah tersebut akan mengalami perubahan

dan perkembangan menurut warna dan corak institusi tersebut.(Gazali Marlina, 2013). Lembaga pendidikan yang bermutu dapat terwujud apabila didukung oleh pemimpin yang paham tentang manajemen karena salah satu aspek terpenting mempengaruhi kualitas pendidikan adalah kepemimpinan dan manajemen mutu. Tujuan dari manajemen mutu pendidikan adalah untuk memelihara dan meningkatkan kualitas pendidikan secara berkelanjutan (sustainable), yang dijalankan secara sistemik untuk memenuhi kebutuhan stakeholders. Pencapaian ini membutuhkan sebuah manajemen yang efektif dan kepemimpinan yang kuat agar tujuan tersebut mampu memenuhi harapan dan keinginan masyarakat. Karena itu, visi manajemen mutu lembaga pendidikan harus mengambil peran aktif mewujudkan keinginan stakeholders. Agar keinginan tersebut tercapai, maka sangat dibutuhkan seorang pemimpin pendidikan yang kaya ide, dan berani mengambil keputusan-keputusan strategis

Pendidikan sebagai sebuah organisasi juga butuh kerjasama yang kompak, kebersamaan dan komitmen. Dengan adanya kerjasama dan dukungan dari beberapa pihak, maka kepemimpinan dan manajemen dapat memainkan peran-peran strategis. Untuk itu, penciptaan kultur organisasi modern dalam pendidikan sangat penting dilakukan. Kultur organisasi modern akan membentuk orang pada disiplin yang tinggi, membentuk karakter dan sikap yang bertanggung jawab pada pekerjaannya dan memiliki jiwa untuk pengabdian bagi kepentingan khalayak umum. Jika hal ini diterapkan dalam dunia pendidikan, maka mutu yang baik akan segera tampak. Kultur organisasi yang efektif bagi lembaga pendidikan memerlukan kolaborasi dan kooperasi antar komunitas, baik intern dan ekstern. Kolaborasi dan kooperasi yang intensif hanya dapat tercapai manakala tumbuh dari style manajemen dan pola kepemimpinan yang baik.

Pendidikan merupakan ujung tombak kemajuan suatu bangsa. Negara-negara maju telah menjadikan pendidikan sebagai faktor strategis dalam menciptakan kemajuan bangsanya. Pendidikan berkaitan dengan investasi jangka panjang sumber daya manusia sebuah negara.

Bagaimana keadaan suatu negara di masa depan terletak pada bagaimana proses pendidikan yang diselenggarakan sekarang. Bagaimana sumber daya manusia di masa yang akan datang tergantung dari keberhasilan proses pendidikan pada masa sekarang. Oleh karena itu, keberhasilan pendidikan hendaknya menjadi target bagi para pihak yang terlibat dalam dunia pendidikan.

Kepemimpinan (*leadership*) berbeda dengan pemimpin (*leader*). Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi tingkah laku orang atau kelompok dengan maksud mencapai tujuan yang diinginkan bersama. Sedangkan pemimpin adalah seseorang atau sekelompok orang seperti kepala, komandan, ketua dan sebagainya. Dari beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan itu adalah suatu proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam situasi tertentu untuk tujuan bersama, artinya terjadi proses interaksi antara pemimpin, yang dipimpin, dan situasi.

Persoalan kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik, oleh sebab itu permasalahan kepemimpinan merupakan topik menarik untuk dikaji dan dapat dimulai dari sudut mana saja bahkan dari waktu ke waktu menjadi perhatian manusia. Ada yang berpendapat masalah kepemimpinan itu sama halnya dengan sejarah manusia, kepemimpinan dibutuhkan manusia, karena adanya suatu keterbatasan dan kelebihan-kelebihan, tetapi pada manusia disatu pihak manusia terbatas kemampuannya untuk memimpin. Disinilah timbulnya kebutuhan akan pemimpin dan kepemimpinan. Kalau ditelusuri lebih lanjut, betapa pentingnya pemimpin dan kepemimpinan dalam suatu kelompok jika terjadi suatu konflik atau perselisihan antara orang-orang dalam kelompok, maka organisasi mencari alternatif pemecahannya supaya terjamin keteraturan dan dapat ditaati bersama, dengan demikian terbentuklah aturan-aturan norma-norma atau kebijakan untuk ditaati agar konflik tidak terulang lagi. Ketika itulah orang-orang mulai mengidentifikasi dirinya pada kelompok, dalam hal ini peranan pimpinan sangat dibutuhkan.

Kepemimpinan selalu ada di setiap lingkungan, dalam scup besar maupun kecil, dan selalu bertingkat sesuai struktur dan lingkungan socialnya. Semuanya diarahkan untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh kelompok maupun organisasi yang ada di lingkungannya. Dalam dunia pendidikan, sejak diberlakukannya MBS, posisi kepemimpinan pendidikan sangat central dan strategis keberadaannya. Hal ini sejalan dengan diterapkannya otonomi daerah yang berimplikasi pada otonomi pengelolaan lembaga pendidikan. Diterapkannya MBS sebagai upaya meningkatkan kualitas pendidikan, karena sekolah diberikan kewenangan besar dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi seluruh aktivitas lembaga pendidikan sesuai lingkup kewenangannya. Kewenangan yang bertumpu pada sekolah merupakan inti MBS yang memiliki tingkat efektivitas tinggi serta memberikan beberapa keuntungan diantaranya; a) kebijaksanaan dan kewenangan sekolah membawa pengaruh langsung kepada peserta didik, orang tua, dan guru; b) bertujuan untuk memanfaatkan sumberdaya local; c) efektif dan efisien dalam melakukan pembinaan peserta didik, seperti kehadiran, hasil belajar, tingkat pengulangan, tingkat putus sekolah, moral guru

dan iklim sekolah; d) adanya komitmen dan perhatian bersama untuk mengambil keputusan, memberdayakan guru, manajemen sekolah, rencana ulangan sekolah dan perubahan perencanaan.

Seiring dengan kewenangan yang diberikan tersebut, pimpinan pendidikan di sekolah dituntut memiliki kemampuan, kreativitas dan kinerja yang tinggi agar potensi sumber daya dilingkungan sekolah dapat berguna dan bermanfaat bagi peningkatan manajemen dan kualitas pendidikan. Selain itu, dalam satuan pendidikan, kepemimpinan pendidikan belum sepenuhnya memperhatikan norma, nilai yang dibangun bersama, sehingga sekolah kurang berfungsi, timbul perpecahan dan suasana kacau. Kekurangan nilai dan norma tersebut disebut anomie. Istilah ini mengandung arti ;1) kurang memiliki maksud/tujuan, identitas atau nilai pada diri seseorang atau dalam masyarakat, 2) ketiadaan norma-kondisi masyarakat yang dicirikan dengan kehancuran norma yang menentukan perilaku orang dan menegaskan tatanan sosial dan kegelisahan keterasingan dan ketidakpastian pribadi yang berasal dari kurangnya tujuan dan cita-cita.

Pada konteks organisasi/masyarakat, anomie membuatnya organisasi sekolah kurang berfungsi dan kacau, dan secara spesifik , anomie menyebabkan rendahnya daya juang karyawan/anggota organisasi, kurangnya loyalitas, dukungan karyawan/anggota kurang memadai, kurangnya keinginan/dorongan profesional, kepemimpinan yang lemah, pembagian kerja yang tidak bermakna, spesialisasi buruh, dan tidak ada rasa memiliki. Untuk melawan anomie menimpa organisasi, maka pemimpin pendidikan di sekolah dituntut mampu mengadopsi norma-norma untuk mengaktifkan dan membawa pola pikir yang berbasis nilai. Norma-norma tersebut meliputi; a) pluralisasi tempat kerja, b) fungsi pembelaan terhadap karyawan/anggota organisasi, c) peran guru sokratis (suka mengajukan pertanyaan-pertanyaan untuk menghasilkan pemahaman), d) menjembatani orang untuk menuju suatu misi, dan e) membangkitkan minat-minat profesional. (Sauri, S: 2007).

Dalam konteks pendidikan yang berfungsi sebagai subsistem dalam sistem kehidupan manusia, pendidikan adalah kenyataannya, bahwa sistem pendidikan harus setiap saat berubah agar efektifitas upaya perubahan berlangsung secara efektif sesuai dengan tujuan pendidikan itu. Pendidikan dan perubahan, perubahan dan pendidikan adalah seperti mata uang dimana kebudayaan tidak dapat dipisahkan antara satu dengan lainnya. Keduanya merupakan variable yang menentukan keberhasilan peningkatan kualitas pencerahan. Disisi lain dalam hal kepemimpinan disebutkan bahwa pemimpin yang efektif terlihat tidak mempunyai sifat-sifat yang berbeda dengan pimpinan yang tidak efektif sehingga para ahli perilaku manajemen tidak lagi meneliti persyaratan (kriteria) seorang pemimpin yang efektif, seperti cara mendelegasikan tugas, mengambil keputusan, melakukan komunikasi, dan memotivasi bawahan. Seorang pemimpin yang memang harus memiliki kualitas tertentu (kriteria tertentu) untuk memimpin. Perilaku pemimpin merupakan sesuatu yang dapat di pelajari. Jadi, seseorang yang di latih dengan kepemimpinan yang tepat akan bisa menjadi pemimpin yang efektif.

Dengan demikian korelasi antara perubahan dan kepemimpinan pada akhirnya bertolak pada bagaimana pemimpin menyikapi perubahan yang terjadi. Perubahan merupakan keniscayaan yang tidak dapat dihindari. Ketika perubahan berdampak pada pola kepemimpinan, entah itu bersifat positif ataupun negatif, sementara perubahan berpengaruh terhadap berjalannya sistem, maka bisa-tidak bisa, pemimpin tidak hanya di tuntut untuk menentukan sikap tapi "action" mengambil peranan penting. Dengan demikian posisi pemimpin harus bisa menjadi "decision maker" baik secara prerogatif ataupun kolektif melalui musyawarah.

PEMBAHASAN

A. Makna dan Hakikat Kepemimpinan Pendidikan

1. Makna dan Hakikat Kepemimpinan

Banyak Definisi mengenai kepemimpinan yang dikemukakan oleh pakar menurut sudut pandang masing-masing, tergantung perspektif yang digunakan. Kepemimpinan dapat didefinisikan berdasarkan penerapannya pada bidang pendidikan militer, olahraga, bisnis, pemerintahan, industri dan bidang-bidang lainnya. Diantaranya definisi tersebut;

1. Ordway Tead memberikan rumusan "*Leadership is the activity influencing people to cooperate some good which they come to find desirable*". Kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama guna mencapai tujuan tertentu yang diinginkan. (Wursanto, 2003: 196).
2. Slamet Santosa (2004:44) mendefinisikan kepemimpinan "usaha mempengaruhi anggota kelompok agar mereka bersedia menyumbangkan kemampuannya lebih banyak dalam mencapai tujuan kelompok yang telah disepakati".
3. Menurut Ngalim Purwanto (1993: 26). "Kepemimpinan sebagai suatu bentuk persuasi, suatu seni pembinaan kelompok orang-orang tertentu, biasanya melalui 'human relations' dan motivasi yang tepat, sehingga tanpa adanya rasa takut mereka mau bekerja sama dan membanting tulang memahami dan mencapai segala apa yang menjadi tujuan-tujuan organisasi".
4. Menurut Goestch dan Davis (1994: 192) "kepemimpinan merupakan kemampuan untuk membangkitkan semangat orang lain agar bersedia dan memiliki tanggung jawab total terhadap usaha mencapai atau melampaui tujuan organisasi".
5. Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang guna mencapai tujuan organisasi (*Leadership is activities for influencing the others to obtain the organization objectivities*) (George R. Terry).

Dari beberapa pengertian di atas, maka pada Kepemimpinan pada hakikatnya adalah suatu yang melekat pada diri seorang pemimpin yang berupa sifat-sifat tertentu seperti: kepribadian (*personality*), kemampuan (*ability*) dan kesanggupan (*capability*). Kepemimpinan juga sebagai rangkaian kegiatan (*activity*) pemimpin yang tidak dapat

dipisahkan dengan kedudukan (*posisi*) serta gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri. Kepemimpinan adalah proses antar hubungan atau interaksi antara pemimpin, pengikut, dan situasi.

Secara kodrati bahwa manusia dilahirkan untuk menjadi pemimpin. Sejak Adam diciptakan Allah Swt sebagai manusia pertama dan diturunkan ke bumi, ia ditugaskan sebagai *kholifatullah fil ardhi*. Sebagaimana termaktub dalam al-Qur'an QS 2: 30)

Artinya: Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Malaikat: Sesungguhnya Aku hendak hendak menjadikan seorang kholifah di muka bumi; Mereka berkata: Mengapa Engkau hendak menjadikan (Kholifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau ? Tuhan berfirman: Sesungguhnya Aku lebih mengetahui apa yang engkau tidak ketahui.

Kepemimpinan sangat berperan dalam pencapaian suatu tujuan lembaga atau pun organisasi. Kepemimpinan yang amanah dan bertanggung jawab dapat membawa lembaga atau organisasi maju dan berkembang. Kepemimpinan juga sangat erat kaitannya dengan power atau kekuasaan. Kepemimpinan yang prospektif ditentukan oleh sang pemimpin yang menjadi top leader dari suatu lembaga atau organisasi. Pada lembaga pendidikan top leader itu bisa dalam jabatan kepala sekolah, dekan, rector dan sebagainya. Top leader pada lembaga pendidikan memerlukan beberapa persyaratan utama yang merupakan nilai lebih untuk mempengaruhi, mengarahkan dan memimpin lembaga atau organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin yang profesional akan punya power untuk memimpin bawahannya, sehingga punya efektifitas dalam mendukung pekerjaan yang diembannya. Pemimpin yang tidak efektif tidak akan bisa mencapai tujuan lembaga atau organisasi secara baik. Banyak kita lihat CEO (*Chief executive officer*), kepala sekolah, rector, dan sebagainya yang kurang berhasil melaksanakan tujuan lembaga dan organisasi.

2. Makna dan Hakikat Pendidikan

Dalam UUSPN Bab I pasal 1 disebutkan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Dalam ayat berikutnya dijelaskan bahwa pendidikan nasional adalah pendidikan yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berakar pada nilai-nilai agama, kebudayaan nasional Indonesia dan tanggap terhadap tuntutan perubahan zaman. Arah pendidikan tersebut diwujudkan dalam tiga cakupan pendidikan, yaitu manajemen pendidikan, kurikulum, dan bimbingan dan konseling. Manajemen pendidikan berkenaan dengan pengelolaan sumber-

sumber daya pendidikan. Kurikulum mencakup tujuan, materi, metode/ pendekatan, dan evaluasi. Sedangkan bimbingan dan konseling meliputi bimbingan perkembangan pribadi, sosial, akademik dan karir.

Duignan,dkk.(1987:22) memberikan definisi bahwa kepemimpinan pendidikan sebagai suatu kemampuan dan proses mempengaruhi, membimbing, mengkoordinir, dan menggerakkan orang lain yang ada hubungan dengan pengembangan ilmu pendidikan dan pelaksanaan pendidikan dan pengajaran, agar supaya kegiatan-kegiatan yang dijalankan dapat lebih efisien dan efektif didalam pencapaian tujuan-tujuan pendidikan dan pengajaran.Pada intinya definisi kepemimpinan pendidikan itu adalah kemampuan menggunakan sumber-sumber daya dalam melaksanakan kegiatan pendidikan menuju pencapaian tujuan-tujuan pendidikan.Berdasarkan definisi di atas, kepemimpinan memiliki implikasi:

- a. Kepemimpinan berarti melibatkan orang atau pihak lain yaitu para karyawan atau bawahan, agar memiliki kemauan untuk menerima arahan dari pemimpin.
- b. Seorang pemimpin yang efektif adalah seseorang dengan kekuasaannya mampu menggugah pengikutnya untuk mencapai kinerja yang memuaskan. Kekuasaan itu dapat bersumber dari: kompetensi, hadiah, hukuman, otoritas dan charisma.
- c. Pemimpin harus memiliki kejujuran terhadap diri sendiri, sikap bertanggung jawab yang tulus, pengetahuan, keberanian bertindak sesuai dengan keyakinan, kepercayaan pada diri sendiri dan orang lain dalam membangun organisasi.

Kepemimpinan sering disamakan dengan manajemen, kedua konsep tersebut berbeda. Perbedaan antara pemimpin dan manager dinyatakan secara jelas oleh Bennis dan Nannus (1995). Pemimpin berfokus pada mengerjakan yang benar, sedangkan manager memusatkan perhatian pada mengerjakan secara tepat. Kepemimpinan memastikan tangga yang kita mendaki bersandar pada tembok secara tepat, sedangkan manajemen mengusahakan agar kita mendaki tangga seefisien mungkin.Dari paragraf di atas, bahwa makna dan hakikat kepemimpinan dapat dipahami, namun tentang gaya, model-model masih belum, karena suatu gaya atau model adalah suatu hasil penelitian yang setiap saat bisa digugurkan antara satu gaya atau model dengan gaya dan model yang lain, karena sebuah gaya dan model dalam kepemimpinan bersifat dinamis, dan mungkin hal inilah yang akan kita bahas dan menjadi pokok suatu permasalahan tentang konsep, gaya dan model. Dan juga akan membahas tentang gaya dan model terbaru (sekarang) yang dianggap lebih efektif dari gaya dan model-model kepemimpinan sebelumnya. Perlu dicatat bahwa gaya dan model kepemimpinan pendidikan dalam Implementasinya akan dipengaruhi oleh lingkungan internal maupun eksternal termasuk di dalamnya norma dan nilai. Dengan kata lain tidak ada gaya dan model yang tunggal tergantung situasi dan lingkungannya.

3. Persyaratan Pemimpin Pendidikan

Banyak teori yang membahas tentang pemimpin, kepemimpinan, kekuasaan dan manajerial yang ditinjau dari bermacam-macam sudut pandang, baik dari segi agama, politik, ekonomi, pendidikan, dan sebagainya. Koran SINDO, Selasa, 12 Agustus 2008, halaman 05, mengemukakan ada 6 kompensasi kepala sekolah yang harus diperhatikan; 1) Kepemimpinan, 2) Kepribadian, 3) Sikap social, c) Manajerial, 4) Supervisi, dan 5) Kewirausahaan. Seorang kepala sekolah disamping persyaratan pendidikan harus menguasai gaya dan model kepemimpinan secara teoritik dan praktik, mempunyai kepribadian yang lembut, tegas, visioner, adil dan berdisiplin, adil dan berdisiplin. Kepala sekolah memperhatikan kesejahteraan guru dan pegawai. Peduli kepada sekolah dan komponen-komponen sekolah lainnya. Sebagai orang nomor satu di sekolah, seyogyanya kepala sekolah yang mengerti manajemen, sehingga kinerjanya tertata secara terukur, kepala sekolah sebagai pemimpin haruslah mengerti SWOT dan fungsi-fungsi manajemen seperti planning, organizing, budgeting, kontroling, dan seterusnya.

Berdasarkan PERMEN DIKNAS No. 16 tahun 2007 tentang Standar Akademik Kepala Sekolah dan Madrasah adalah bahwa Kepala Sekolah harus memiliki 5 kompetensi: 1) Kompetensi Kepribadian, 2) Kompetensi Manajerial, 3) Kompetensi Kewirausahaan, 4) Kompetensi Supervisi, 5) Kompetensi Sosial. Kemudian PERMENDIKNAS No.16 tahun 2007 tentang Standar Akademik Guru dan Standar Kompetensi paedagogik dan pembelajaran. Untuk guru sekarang harus berpendidikan strata satu (S1) dan untuk Dosen minimal berpendidikan S2.

B. Tinjauan Agama, Filsafat, Psikologi dan Sosiologi

1. Landasan agama tentang kepemimpinan

a. Al-qur'an QS 2 :30

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ٣٠

30. Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui"

b. As Sunnah Nabi

من ولي من أمر المسلمين شيئا فولى رجلا وهو يجحد من هو أصلح للمسلمين منه فقد خان الله ورسوله

Artinya: Barang siapa yang memimpin suatu urusan kaum muslimin lalu ia mengangkat seseorang pada hal ia menemukan orang yang lebih pantas untuk kepentingan ummat islam dari orang itu, maka dia telah berhianat kepada Allah dan Rasul-Nya. (HR. Hakim)

ما من راع يسترعيه الله رعية يموت يوم يموت وهو غاش لها الا حرم الله عليه رائحة الجنة

Artinya: Tidak ada seorangpun pemimpin yang diminta oleh Allah memimpin rakyat yang mati sedang dia curang terhadap rakyatnya kecuali Allah mengharamkan atas dirinya mencium bau surga. (HR. Muslim)

2. Landasan fillosofis
 - a. Manusia makhluk invidual dan kelompok serta ketergantungan;
 - b. Mahluk rasional dan punya cita-cita
3. Landasan psikologis
 - a. Manusia mahluk yang mengalami pertumbuhan dan perkembangan fisik dan rohaninya;
 - b. Manusia mahluk memiliki tujuan yang ingin diwujudkan dalam perilakunya
 - c. Manusia mahluk yang memiliki kepribadian untuk terus melakukan pendewasaan dalam memenuhi keperluan dan hajat hidupnya
4. Landasan sosiologis
 - a. manusia makhluk sosial , butuh pengakuan dan penghargaan
 - b. makhluk yang responsif terhadap lingkungan dalam memenuhi tuntutan kebutuhan hidupnya;
 - c. manusia membutuhkan interaksi dan komunikasi dalam memenuhi aktualisasi dirinya.

C. Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan membicarakan bagaimana seseorang menjadi pemimpin, atau bagaimana timbulnya seorang pemimpin. Ada beberapa teori tentang kepemimpinan. Menurut Adam Ibrahim Indrawijaya (1993: 132-133) "pada dasarnya ada dua teori kepemimpinan, yaitu ateori sifat (*traits theory*) dan teori situasional (*situational theory*)". Sementara Wursanto (2004: 197) menyatakan ada enam teori kepemimpinan, yaitu; teori kelebihan, teori sifat, teori keturunan, teori kharismatik, teori bakat, dan teori sosial. Miftah Thoha mengelompokkannya kedalam; teori sifat, teori kelompok, teori situasional, model kepemimpinan kontijensi, dan teori jalan kecil-tujuan (*path-goal theory*).

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai teori-teori kepemimpinan an, di bawah ini akan diuraikan beberapa teori kepemimpinan sebagaimana diungkapkan oleh ketiga pakar tersebut di atas.

1. **Teori kelebihan**, yang beranggapan bahwa seseorang akan menjadi pemimpin apabila ia memiliki kelebihan dari para pengikutnya. Pada dasarnya kelebihan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin mencakup tiga hal, (Wursanto, 2003: 197-198).

pertama; kelebihan ratio, ialah kelebihan menggunakan pikiran, kelebihan dalam pengetahuan tentang hakikat tujuan dari organisasi, dan kelebihan dalam memiliki pengetahuan tentang cara-cara menggerakkan organisasi, serta dalam pengambilan

keputusan yang cepat dan tepat, *Kedua*; Kelebihan Rohaniah, berarti seorang pemimpin harus mampu menunjukkan keluhuran budi pekertinya kepada bawahan. Seorang pemimpin harus mempunyai moral yang tinggi karena pada dasarnya pemimpin merupakan panutan para pengikutnya. Segala tindakan, perbuatan, sikap dan ucapan hendaknya menjadi suri tauladan bagi para pengikutnya, *Ketiga*, Kelebihan Badaniah; Seorang pemimpin hendaknya memiliki kesehatan badaniah yang lebih dari para pengikutnya sehingga memungkinkannya untuk bertindak dengan cepat. Akan tetapi masalah kelebihan badaniah ini bukan merupakan faktor pokok. (Wursanto, 2003: 197-198).

2. **Teori sifat**, Pada dasarnya sama dengan teori kelebihan. Teori ini menyatakan bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin yang baik apabila memiliki sifat-sifat yang lebih daripada yang dipimpin. Di samping memiliki kelebihan pada ratio, rohaniah dan badaniah, seorang pemimpin hendaknya memiliki sifat-sifat yang positif, misalnya; adil, suka melindungi, penuh percaya diri, penuh inisiatif, mempunyai daya tarik, energik, persuasif, komunikatif dan kreatif. (Wursanto, 2003: 198).

Menurut Miftah Thoha (2003:32-33) bahwa sesungguhnya tidak ada korelasi sebab akibat antara sifat dan keberhasilan manajer, pendapatnya itu merujuk pada hasil penelitian Keith Davis yang menyimpulkan ada empat sifat umum yang berpengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan organisasi, yaitu;

- a) Kecerdasan (di atas disebutkan kelebihan ratio). Hasil penelitian pada umumnya membuktikan bahwa pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin. Namun demikian pemimpin tidak bisa melampaui terlalu banyak dari kecerdasan pengikutnya,
- b) Kedewasaan dan keleluasaan hubungan sosial, para pemimpin cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil, serta mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas-aktivitas sosial. Dia mempunyai keinginan menghargai dan dihargai,
- c) Motivasi dan dorongan berprestasi, para pemimpin secara relatif mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi. Mereka berusaha mendapatkan penghargaan yang intrinsik dibandingkan dari yang ekstrinsik,
- d) Sikap-sikap hubungan kemanusiaan, para pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya, dalam istilah penelitian Universitas Ohio pemimpin itu mempunyai perhatian, dan kalau mengikuti istilah penemuan Michigan, pemimpin itu berorientasi pada karyawan bukannya berorientasi pada produksi. Hal serupa juga dinungkapkan oleh Adam Ibrahim Indrawijaya dalam bukunya perilaku organisasi (1983: 132-133).

3. **Teori keturunan**, yang menyatakan bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin karena keturunan atau warisan. Karena orang tuanya seorang pemimpin maka anaknya otomatis akan menjadi pemimpin menggantikan orang tuanya, seolah-olah seseorang menjadi pemimpin karena ditakdirkan. (Wursanto, 2003: 199).

4. **Teori kharismatik**, yang menyatakan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena mempunyai karisma (pengaruh) yang sangat besar. Karisma itu diperoleh dari Kekuatan Yang Maha Kuasa. Dalam hal ini ada suatu kepercayaan bahwa orang itu adalah pancaran Zat Tunggal, sehingga dianggap mempunyai kekuatan ghaib (supernatural power). Pemimpin yang bertipe karismatik biasanya memiliki daya tarik, kewibawaan dan pengaruh yang sangat besar. (Wursanto, 2003: 199).

5. **Teori bakat**, yang disebut juga teori ekologis, menyatakan bahwa pemimpin itu lahir karena bakatnya. Ia menjadi pemimpin karena mempunyai bakat untuk menjadi pemimpin. Bakat kepemimpinan itu harus dikembangkan, misalnya dengan memberi kesempatan orang tersebut menduduki suatu jabatan. (Wursanto, 2003: 200).

6. **Teori Sosial**, beranggapan bahwa pada dasarnya setiap orang dapat menjadi pemimpin. Setiap orang mempunyai bakat untuk menjadi pemimpin asal dia diberi kesempatan. Setiap orang dapat dididik menjadi pemimpin karena masalah kepemimpinan dapat dipelajari, baik melalui pendidikan formal maupun melalui pengalaman praktek (Wursanto, 2003: 200).

7. **Teori Kelompok**, beranggapan bahwa, supaya kelompok bisa mencapai tujuan-tujuannya, maka harus terdapat suatu pertukaran yang positif di antara pemimpin dan pengikut-pengikutnya. Teori kelompok ini dasar perkembangannya pada psikologi sosial. (Miftah Thoha, 2003: 34).

8. **Teori Situasional**, menyatakan bahwa beberapa variabel-situasional mempunyai pengaruh terhadap peranan kepemimpinan, kecakapan, dan perilakunya termasuk pelaksanaan kerja dan kepuasan pengikutnya. Beberapa variabel situasional diidentifikasi, tetapi tidak semua ditarik oleh situasional ini. (M. Thoha, 2015: 36).

9. **Model kepemimpinan kontingensi**, yang ditemukan Fiedler sebagai hasil pengujian hipotesa yang telah dirumuskan dari penelitiannya terdahulu. Model ini berisi tentang hubungan antara gaya kepemimpinan dengan situasi yang menyenangkan dalam hubungannya dengan dimensi-dimensi empiris berikut ini:

- a. Hubungan pimpinan-anggota. Variabel ini sebagai hal yang paling menentukan dalam menciptakan situasi yang menyenangkan,
- b. Derajat dari struktur tugas. Dimensi ini merupakan urutan kedua dalam menciptakan situasi yang menyenangkan,
- c. Posisi kekuasaan pemimpin yang dicapai lewat otoritas formal. Dimensi ini merupakan urutan ketiga dalam menciptakan situasi yang menyenangkan. (Miftah Thoha, 2003: 37-38).

10. **Teori Jalan Tujuan (Path-Goal Theory)** yang mula-mula dikembangkan oleh Geogepoulos dan kawan-kawannya di Universitas Michigan. Pengembangan teori ini selanjutnya dilakukan oleh Martin Evans dan Robert House. Secara pokok teori *path-goal* dipergunakan untuk menganalisa dan menjelaskan pengaruh perilaku pemimpin terhadap motivasi, kepuasan, dan pelaksanaan kerja bawahan. Ada Dua faktor

situasional yang telah diidentifikasi, yaitu sifat personal para bawahan, dan tekanan lingkungan dengan tuntutan-tuntutan yang dihadapi oleh para bawahan.

Untuk situasi pertama teori path-goal memberikan penilaian bahwa perilaku pemimpin akan bisa diterima oleh bawahan jika para bawahan melihat perilaku tersebut merupakan sumber yang segera bisa memberikan kepuasan, atau sebagai suatu instrumen bagi kepuasan masa depan. Adapun faktor situasional kedua, path-goal, menyatakan bahwa perilaku pemimpin akan bisa menjadi faktor motivasi terhadap para bawahan, jika;

1. Perilaku tersebut dapat memuaskan kebutuhan-kebutuhan bawahan sehingga memungkinkan tercapainya efektivitas dalam pelaksanaan kerja,
2. Perilaku tersebut merupakan komplimen dari lingkungan para bawahan yang berupa memberikan latihan, dukungan, dan penghargaan yang diperlukan untuk mengefektifkan pelaksanaan kerja. (M. Thoha, 2003:

D. Gaya Kepemimpinan

Tipe kepemimpinan sering disebut perilaku kepemimpinan atau gaya kepemimpinan (*leadership style*). Miftah Toha (2015:49) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Oleh karenanya usaha menselaraskan persepsi di antara yang akan mempengaruhi dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting. Duncan menyebutkan ada tiga gaya kepemimpinan, yaitu; otokrasi, demokrasi, dan gaya bebas (*the laissez faire*). (Adam Ibrahim Indrawijaya, 1938:135). Wursanto (2003) menambah kan tipe (gaya) paternalistik, militeristik, dan open leadership. Sementara Fandi Tjiptono dan Anastasia Diana (2000) melengkapinya dengan gaya kepemimpinan partisipatif, berorientasi pada tujuan, dan situasional.

Di bawah ini akan diuraikan tipe-tipe (gaya-gaya) kepemimpinan tersebut di atas dengan maksud memberikan gambaran yang jelas mengenai persamaan dan perbedaannya, agar tidak terjadi tumpang tindih dalam memahami gaya kepemimpinan disebabkan pengistilahan yang berbeda padahal maksud dan tujuannya sama.

1. Kepemimpinan Otokrasi

Kepemimpinan otokrasi disebut juga kepemimpinan diktator atau direktif. Orang yang menganut pendekatan ini mengambil keputusan tanpa berkonsultasi dengan para karyawan yang harus melaksanakannya atau karyawan yang dipengaruhi keputusan tersebut (Fandi Tjiptono dan Anastasia Diana, 2000: 161).

Menurut Wursanto (2003:201) kepemimpinan otokrasi adalah kepemimpinan an yang mendasarkan pada suatu kekuasaan atau kekuatan yang melekat pada dirinya. Kepemimpinan otokrasi dapat dilihat ciri-cirinya al :

- a) mengandalkan kepada kekuatan atau kekuasaan yang melekat pada dirinya,
- b) Menganggap dirinya paling berkuasa,
- c) Menganggap dirinya paling mengetahui segala persoalan, orang lain dianggap tidak tahu,
- d) keputusan-keputusan yang diambil secara sepihak, tidak mengenal kompromi, sehingga ia tidak mau menerima saran dari bawahan, bahkan ia tidak memberi kesempatan kepada bawahan untuk meberikan saran, pendapat atau ide,
- e) Keras dalam menghadapi prinsip,
- f) Jauh dari bawahan,
- g) lebih menyukai bawahan yang bersikap abs (asal bapak senang),
- h) perintah-perintah diberikan secara paksa,
- i) pengawasan dilakukan secara ketat agar perintah benar-benar dilaksanakan.

2. Kepemimpinan Demokrasi

Gaya atau tipe kepemimpinan ini dikenal pula dengan istilah kepemimpinan konsultatif atau konsensus. Orang yang menganut pendekatan ini melibatkan para karyawan yang melaksanakan keputusan dalam proses pembuatannya, walaupun yang membuat keputusan akhir adalah pemimpin, setelah menerima masukan dan rekomendasi dari anggota tim. (Fandi Tjiptono dan Anastasia Diana, 2000: 161).

Menurut Adam Ibrahim Indrawijaya (1983) "Gaya kepemimpinan demokratis pada umumnya berasumsi bahwa pendapat orang banyak lebih baik dari pendapatnya sendiri dan adanya partisipasi akan menimbulkan tanggung jawab bagi pelaksananya".Asumsi lain bahwa partisipasi memberikan kesempatan kepada para anggota untuk mengembangkan diri mereka.

3. Kepemimpinan Laisser Faire

Kepemimpinan *laissez faire* (gaya kepemimpinan yang bebas) adalah gaya kepemimpinan yang lebih banyak menekankan pada keputusan kelompok. Dalam gaya ini, seorang pemimpin akan menyerahkan keputusan kepada keinginan kelompok, apa yang baik menurut kelompok itulah yang menjadi keputusan. Pelaksanaannya tergantung kepada kemauan kelompok. (A.Ibrahim,1983: 136).

Pada umumnya tipe *laissez faire* dijalankan oleh pemimpin yang tidak mempunyai keahlian teknis. Tipe *laissez faire* mempunyai ciri-ciri antara lain;

- a) Memberikan kebebasan sepenuhnya kepada bawahan untuk melakukan tindakan yang dianggap perlu sesuai dengan bidang tugas masing-masing,
- b) Pimpinan tidak ikut berpartisipasi aktif dalam kegiatan kelompok,
- c) Semua pekerjaan dan tanggungjawab dilimpahkan kepada bawahan,
- d) Tidak mampu melakukan koordinasi dan pengawasan yang baik
- e) Tidak mempunyai wibawa sehingga ia tidak ditakuti apalagi disegani bawahan,
- f) Secara praktis pemimpin tidak menjalankan kepemimpinan, ia hanya merupakan simbol belaka. (Wusanto, 2003).

Menurut hemat penulis tipe *laissez faire* ini bukanlah tipe pemimpin yang sebenarnya, karena ia tidak bisa mempengaruhi dan menggerakkan bawahan, sehingga tujuan organisasi tidak akan tercapai.

4. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif dikenal dengan istilah kepemimpinan terbuka, bebas atau *nondirective*. Pemimpin yang menganut pendekatan ini hanya sedikit memegang kendali dalam proses pengambilan keputusan. Ia hanya sedikit menyaji kan informasi mengenai suatu permasalahan dan memberikan kesempatan kepada anggota tim untuk mengembagkan strategi dan pemecahannya, ia hanya mengarahkan tim kearah tercapainya konsensus.

5. Kepemimpinan Paternalistik

Tipe paternalistik adalah gaya kepemimpinan yang bersifatkebakapan. Pemimpin selalu memberikan perlindungan kepada para bawahan dalam batas-batas kewajaran. Ciri-ciri pemimpin paternalistik antara lain, menurut Wursanto, 2003: 202):

- a) Pemimpin bertindak sebagai seorang bapak,
- b) Memperlakukan bawahan sebagai orang yang belum dewasa,
- c) selalu memberikan perlindungan kepada para bawahan yang kadang-kadang berlebihan,
- d) Keputusan ada ditangan pemimpin, bukan karena ingin bertindak secara otoriter, tetapi karena keinginan memberikan kemudahan kepada bawahan. Karena itu bawahan jarang bahkan sama sekali tidak memberikan saran kapada pimpinan, dan Pimpinan jarang bahkan tidak pernah meminta saran dari bawahan,
- e) Pimpinan menganggap dirinya yang paling mengetahui segala macam persoalan.

6. Kepemimpinan Berorientasi Pada Tujuan

Gaya kepemimpinan ini juga disebut kepemimpinan berdasarkan hasil atau sasaran. Penganut pendekatan ini meminta bawahan (anggota tim) untuk memusatkan perhatiannya pada tujuan yang ada. Hanya strategi yang dapat menghasilkan kontribusi nyata dan dapat diukur dalam mencapai tujuan organisasilah yang dibahas, faktor lainnya yang tidak berhubungan dengan tujuan organisasi diminimumkan. (Fandi Tjiptono dan Anastasia Diana, 2000: 162).

7. Kepemimpinan Militeristik

Kepemimpinan militeristik tidak hanya terdapat di kalangan militer saja, tetapi banyak juga terdapat pada instansi sipil (non-militer). Ciri-ciri kepemimpinan militeristik antara lain menurut (Wursanto, 2003) sbb;(1) Dalam komunikasi lebih banyak mempergunakan saluran formal, (2) Dalam menggerakkan bawahan dengan sistem komando/perintah, baik secara lisan ataupun tulisan, (3) Segala sesuatu bersifat formal, (4) Disiplin tinggi, kadang-kadang bersifat kaku, (5) Komunikasi berlangsung satu arah, bawahan tidak diberikan kesempatan untuk memberikan pendapat, (6) Pimpinan menghendaki bawahan patuh terhadap semua perintah yang diberikannya.

8. Kepemimpinan Sitasional

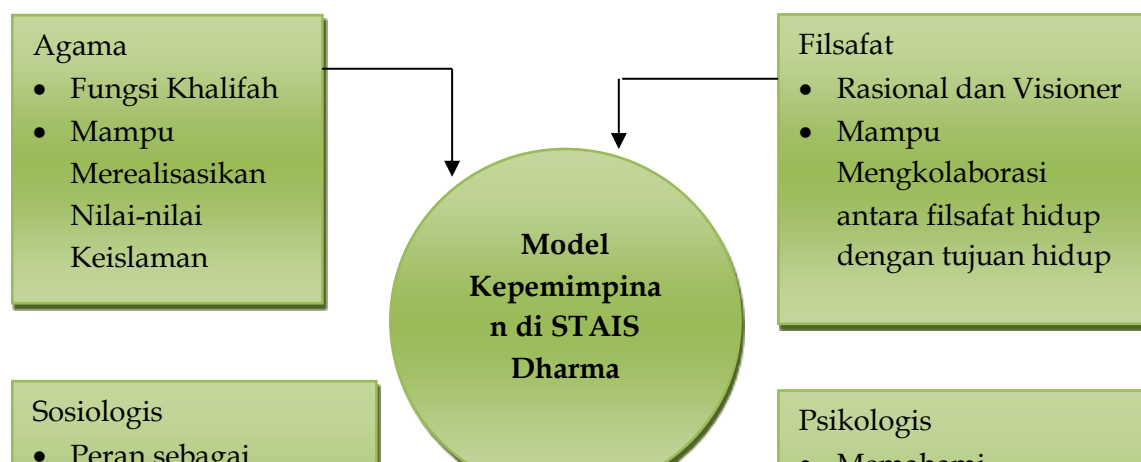
Gaya kepemimpinan ini dikenal juga sebagai kepemimpinan tidak tetap (fluid) atau kontingensi. Asumsi yang digunakan dalam gaya ini adalah bahwa tidak ada satu pun gaya kepemimpinan yang tepat bagi setiap manajer dalam segala kondisi. Oleh karena itu gaya kepemimpinan situasional akan menerapkan suatu gaya tertentu berdasarkan pertimbangan atas faktor-faktor seperti pemimpin, pengikut, dan situasi (dalam arti struktur tugas, peta kekuasaan, dan dinamika kelompok).

E. Model Kepemimpinan di STAIS Dharma Indramayu

Berdasarkan paparan tentang konsep kepemimpinan pendidikan di atas, maka kepemimpinan di STAIS Dharma dapat dijelaskan sebagai berikut : Bahwa pada dimensi agama, kehadiran pemimpin di STAIS Dharma Indramayu adalah simbol pemimpin (khalifah) dalam sebuah lembaga. Kehadirannya diharapkan mampu merefleksikan arti dan makna seorang pemimpin secara utuh. Selain itu juga, kepemimpinan di STAIS Dharma Indramayu diharapkan mampu merealisasikan nilai-nilai Islam dalam menjalankan roda organisasinya. Hal ini dibuktikan dengan implementasi nilai-nilai keislaman dan budaya keislaman sebagai roh budaya kerja di lingkungan STAIS Dharma Indramayu, sehingga tercipta manusia yang beriman dan bertakwa serta berakhlakul karimah.

Sementara, pada dimensi filsafat, sosok pemimpin di STAIS Dharma Indramayu diharapkan mampu menunjukkan diri sebagai makhluk yang rasional dan memiliki cita-cita ke depan yang lebih baik (visioner) dan mengkolaborasi antara filsafat hidup dengan tujuan hidup sehingga dapat menentukan hasil pendidikan yang telah ditetapkan untuk dicapai. Sedangkan pada dimensi psikologi, Ketua STAIS Dharma Indramayu diharapkan mampu memahami perkembangan para anggota atau orang-orang yang bekerja di bawah tanggung jawabnya, juga mampu mentransformasi apa yang menjadi tujuan hidupnya ke dalam tugas dan tanggung jawabnya sebagai ketua.

Yang terakhir, pada dimensi sosiologis, Ketua STAIS Dharma Indramayu diharapkan mampu menunjukkan perannya sebagai makhluk sosial dengan menjalin hubungan yang baik dengan para anggota (karyawan) yang bekerja sama dengannya, dan memiliki sikap responsif terhadap lingkungannya serta mampu menjalin komunikasi yang baik dengan semua elemen yang ada di lingkungan kerjanya. Berdasarkan penjelasan di atas, maka Model Kepemimpinan di STAIS Dharma Indramayu dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1

Model Kepemimpinan di STAIS Dharma Indramayu Ditinjau dari Dimensi Agama, Filsafat, Psikologis dan Sosiologis

F. Simpulan

Kepemimpinan pada hakikatnya adalah suatu yang melekat pada diri seorang pemimpin yang berupa sifat-sifat tertentu seperti: kepribadian (*personality*), kemampuan (*ability*) dan kesanggupan (*capability*). Kepemimpinan juga sebagai rangkaian kegiatan (*activity*) pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dengan kedudukan (*posisi*) serta gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri.

Tipe kepemimpinan sering disebut perilaku kepemimpinan atau gaya kepemimpinan (*leadership style*). Miftah Toha (2015:49) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Oleh karenanya usaha menselaraskan persepsi di antara yang akan mempengaruhi dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting.

Berdasarkan paparan tentang konsep kepemimpinan pendidikan di atas, maka kepemimpinan dapat dijelaskan sebagai berikut : Bahwa pada dimensi agama, kehadiran adalah simbol pemimpin (khalifah) dalam sebuah lembaga. Kehadirannya diharapkan mampu merefleksikan arti dan makna seorang pemimpin secara utuh. Selain itu juga, implementasi kepemimpinan diharapkan mampu merealisasikan nilai-nilai Islam dalam menjalankan roda organisasinya

Sementara, pada dimensi filsafat, sosok pemimpin diharapkan mampu menunjukkan diri sebagai makhluk yang rasional dan memiliki cita-cita ke depan yang lebih baik (*visioner*) dan mengkolaborasi antara filsafat hidup dengan tujuan hidup sehingga dapat menentukan hasil pendidikan yang telah ditetapkan untuk dicapai. Sedangkan pada dimensi psikologi, sosok pemimpin diharapkan mampu memahami perkembangan para anggota atau orang-

orang yang bekerja di bawah tanggung jawabnya, juga mampu mentransformasi apa yang menjadi tujuan hidupnya ke dalam tugas dan tanggung jawabnya sebagai ketua.

Yang terakhir, pada dimensi sosiologis, sosok pemimpin diharapkan mampu menunjukkan perannya sebagai makhluk sosial dengan menjalin hubungan yang baik dengan para anggota (karyawan) yang bekerja sama dengannya, dan memiliki sikap responsif terhadap lingkungannya serta mampu menjalin komunikasi yang baik dengan semua elemen yang ada di lingkungan kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

JURNAL

Andrias Nurkamil Albusthomi, 2020, TEXTURA JOURNAL P-ISSN 2722-4775 E-ISSN 2722-4120, Politeknik Piksi Ganesha

Susann Gjerde and Gro Ladegard, Leader Role Crafting and the Functions of Leader Role Identities, Journal of Leadership & Organizational Studies 2019, Vol. 26(1) 44 -59 © The Authors 2018 Article reuse guidelines: sagepub.com/journals-permissions DOI: 10.1177/1548051818774553 journals.sagepub.com/home/jlo

Makawimbang, J. H. (2012). *Kepemimpinan Pendidikan yang Bermutu*. Bandung: Alfa Beta. (online), diakses pada tanggal 1 Juli 2021.

Meraku Anjeza, Role of Leadership in Organizational Effectiveness, Journal of Economics, Business and Management, Vol. 5, No. 11, November 2017

Rosari Reni, LEADERSHIP DEFINITIONS APPLICATION FOR LECTURERS' LEADERSHIP DEVELOPMENT, Journal of Leadership in Organizations Vol.1, No. 1 (2019) 17-28, Faculty of Economics and Business, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, 55281, Indonesia

Syahrian, THE ROLE OF LEADERSHIP, ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND COMPETENCE IN THE ORGANIZATIONAL CULTURE OF THE STATE CIVIL APPARATUS AND ITS IMPLICATIONS FOR THE PERFORMANCE OF PUBLIC SERVICES IN THE TRADE AND INDUSTRY OFFICES OF REGENCIES, □ [Vol 1 No 3 \(2020\): Dinasti International Journal of Management Science \(January 2020\)](#), Pasundan University, Bandung

Waidl, 2021, Kepemimpinan Pendidikan yang Efektif Berlandaskan Agama, Filsafat, Psikologi dan Sosiologi, Jurnal EDUVIS, IAI Bunga Bangsa Cirebon

BUKU

Chaniago Aspizain, 2017, Pemimpin & Kepemimpinan, Pendekatan Teori & Studi Kasus, Penerbit Lentera Ilmu Cendekia, Jakarta

Daryanto, 2018, Administrasi Pendidikan, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta

Juksubaidi, 2021, Kepemimpinan Pendidikan, Penerbit : CV. Nata Karya, Ponorogo

Mulyasa, 2015, Menjadi Kepala Sekolah Profesional, Penerbit Remaja Rosdakarya, Bandung.

Khulasah : Islamic Studies Journal

E-ISSN: 2774-9398 / P-ISSN: 2502-3578

Volume: 03 No: 01 Tahun: 2021

" Model Kepemimpinan Pendidikan Masa Depan Tinjauan Dimensi Agama, Filsafat, Psikologi dan Sosiologi"

Arwani, Sahrudin, Sofyan Sauri & Faiz Karim Fatkhullah

Halaman: 43-60

Thoha, Miftah, 2015, Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya, Penerbit, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, Indonesia.

Rusdiana & Jahari, 2020, Kepemimpinan Pendidikan Islam, Yayasan Darul Hikam, Bandung