KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH YANG EFEKTIF **(Aktualisasi Nilai-Nilai Kepemimpinan dalam Islam)**

Oleh :

M. Hadi Purnomo
(Dosen FTIK IAIN Jember)
hadipurnomo@gmail.com

ABSTRACT

In the context of leaders of educational institutions, it must be distinguished from leaders in a company, remembering that products and approaches are different. Educational leaders have a focus on making human beings educated while company leaders focus on creating superior products. The object is human versus goods. That is why being the leader of an educational institution is not only related to being able or not, competent or not, fulfilling the requirements or not, but there must be commitment from the heart. Because what you want to design is the heart and the wits. This paradigm is not widely understood by some Madrasah heads in educational institutions.

Keywords: Madrasah head leadership, leadership effectiveness

ABSTRAK

Dalam konteks pemimpin lembaga pendidikan, harus dibedakan dengan pemimpin dalam suatu perusahaan, mengingat, produk dan pendakatangannya berbeda. Pemimpin pendidikan memiliki fokus menjadikan manusia terdidik sementara pemimpin perusahaan memiliki fokus menciptakan produk unggulan. Obyeknya adalah manusia versus barang. Oleh sebab itulah menjadi pemimpin lembaga pendidikan tidak hanya berkaitan dengan bisa atau tidak, kompeten atau tidak, memenuhi syarat atau tidak tetapi harus ada komitmen yang bersumber dari hati. Karena yang hendak didesain adalah hatinya kemudian akalanya. Paradigma inilah yang tidak banyak difahami oleh sebagian kepala Madrasah di lembaga pendidikan.

Kata Kunci: *Kepemimpinan kepala Madrasah, Efektifitas Kepemimpinan*

PENDAHULUAN

Pemimpin pada dasarnya merupakan tokoh utama yang sangat menentukan kemajuan dan keunggulan kompetitif organisasi. Ia tidak hanya berfungsi sebagai manajer yang efektif, namun sekaligus berperan sebagai pemimpin transformasional. Pemimpinan diharapkan dapat membawa organisasi mencapai kinerja yang melebihi espektasi secara berkelanjutan. Hal inilah yang banyak menuntut terhadap pemimpin untuk menguasai beragam kemampuan, baik yang bersifat personal maupun institusional.

Dalam iklim usaha yang tidak menentu, sangat penting bagi pemimpin untuk dapat mengendalikan organisasi ke arah yang jelas dan konsisten. Mereka harus secara berani mengelola ketidak pastian serta menangani kondisi sekarang secara efektif, kemudian secara

simultan mengantisipasi dan merespon tuntutan di masa yang akan datang. Oleh karena itu, pemimpin mestinya selalu mengekspresikan, menjelaskan, mengembangkan dan bahkan merevisi arah dan tujuan organisasi untuk kepentingan efektifitas dan capaian yang optimal. Langkah ini sebagai sebuah metode untuk dapat mencapai hasil yang baik di akhir proses berjangka.

Melalui uraian ini, penulis hendak menjelaskan tentang bagaimana potret kepemimpinan kepala Madrasah efektif yang dapat menjamah terhadap ragam dimensi kepemimpinan. Mulai dari aspek leadership hingga aspek manajerial. Baik yang berkaitan dengan kapabilitas personal, interlektual, relasional dan institusional. Karena, sejatinya menjadikan suatu lembaga pendidikan bermutu bukanlah perkara sulit, karena hanya membutuhkan tiga pendekatan, yaitu Rasa, Rasio dan Do'a. Dengan rasa seorang pemimpin dapat bertindak humanis, dengan rasio seorang pemimpin menjadi visioner dan implementatif, dengan do'a seorang pemimpin mengenal kepasrahan

PEMBAHASAN

Konsep Kepemimpinan Kepala Madrasah Efektif

1. Kepemimpinan Efektif

Secara definitif, kepemimpinan efektif merupakan sistem atau pola kepemimpinan yang secara kuat memperjuangkan idealisme yang ingin dicapai.¹ Pemahaman ini mengharuskan akan tersedianya seorang pemimpin yang mampu menggunakan wewenang yang dimilikinya secara profesional, pemimpin yang mampu merumuskan sasaran yang hendak dicapai dengan jelas, terukur dan sesuai dengan sumber daya yang dimiliki. Di samping itu, pemimpin tersebut juga harus dapat mengkomunikasikan ide, gagasan perubahan yang hendak dicapai terhadap bawahannya, serta dapat menyelesaikan persoalan dengan pertimbangan rasio dan rasa.

Dalam menjalankan tugas kepemimpinannya, seorang pemimpin harus dapat menjadi model bagi seluruh bawahannya, mitra pendukung yang menjadi bagian dalam organisasinya. Ia harus mampu menjadi tumpuan elemen organisasi yang dalam dirinya tercermin karakter dan kompetensi secara terpadu. Karakter berkaitan dengan siapa dirinya sebagai pribadi, sedangkan kompetensi adalah berkaitan dengan apa yang bisa ia lakukan sebagai seorang pimpinan. Berkaitan dengan ini, Covey membagi peran pemimpin menjadi tiga macam:²

¹ Veithzal Rivai, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Press, 2014), hlm. 150

² Veithzal Rivai, *Education Management* (Jakarta: Rajawali Press, 2009), hlm. 746

- a. *Path Finding* (Pencarian Alur) : Peran yang harus dimainkan oleh pemimpin dalam rangka menentukan visi dan misi bagi organisasinya untuk menggiring aktifitas organisasi pada fokus yang sama.
- b. *Aligning* (Penyelaras) : peran yang harus dijalankan untuk memastikan bahwa sistem dan proses oprasional organisasi telah sesuai, mendukung terhadap tercapainya visi dan misi yang telah ditetapkan.
- c. *Empowering* (Pemberdaya) : Peran untuk menggarakkan semangat dalam diri orang-orang yang dipimpinnya, memaksimalkan potensi, kreatifitas laten yang dimiliki bawahannya untuk dapat mengerjakan tugas-tugas manajerialnya sesuai dengan prinsip-prinsip yang telah disepakati.

Teori yang dikemukakan oleh Covey di atas, telah mengakomodir dua aspek kepemimpinan, yaitu leadership dan manajerial. Sehingga, dapat dikatakan bahwa pemimpin yang dapat menjalankan peran sebagaimana di atas, maka efektifitas sistem kepemimpinannya dapat terwujud. Kepastian akan terwujudnya sistem kepemimpinan ini harus diimbangi dengan kepribadian pemimpin yang secara instingtif dapat memberikan keputusan-keputusan yang cepat dan tepat pada kondisi-kondisi tertentu. Tiga peran kepemimpinan di atas juga selaras dengan konsep yang dikemukakan oleh Halpin, Blake dan Mouton yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif harus didukung oleh dua dimensi kepemimpinan yang seimbang, yaitu struktur kelembagaan dan Konsiderasi. Menurutnya, secara kelembagaan, pemimpin harus dapat mendefinisikan dan menyusun pola interaksi kelompok dalam rangka mencapai tujuan. Ia juga harus dapat mengorganisasi anggotanya sesuai dengan postur organisasinya secara ramping dan fungsional. Sedangkan secara konsiderasi, pemimpin diharuskan pada membangun hubungan kerjasama dengan bawahannya disertai adanya perhatian terhadap kebutuhan sosial, emosi untuk menunjang kepuasan kerja. Konsiderasi ini menuntut adanya komunikasi dua arah yang harus dilakukan oleh pemimpin. Pola inilah yang menyebabkan terciptanya partisipasi aktif, hubungan manusiawi antar organ dalam organisasi.³

Sebagai faktor yang berkontribusi terhadap kepemimpinan efektif di lembaga pendidikan, kinerja kepala Madrasah harus dimanifestasikan dalam tatanan kinerja pada bidang pengelolaan kurikulum, KBM, pengelolaan pembiayaan, sarana dan prasarana serta komunikasi kependidikan lainnya. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan yang efektif

³ Blake R. R & Mouton, *The Managerial Grid III: The Key To Leadership Excellence*, (Houston: Gulf Publishing, 1985), hlm. 14

berkaitan erat dengan karakter pemimpin, penataan lembaga, hubungan sosial dan pencapaian kerja.

2. Kepemimpinan Kepala Madrasah

Seorang pemimpin, baik dilembaga pendidikan maupun non pendidikan, harus merupakan orang yang memiliki banyak kemampuan. Dalam konteks lembaga pendidikan, kepala Madrasah sebagai pimpinan tertinggi memiliki beberapa peran dan fungsi. Sejatinya kepala Madrasah merupakan seorang tenaga fungsional guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin suatu lembaga Madrasah yang di dalamnya berlangsung proses belajar mengajar.⁴

Berdasarkan pemahaman ini maka pimpinan Madrasah harus memainkan beragam peran yang berkaitan aspek leadership dan manajerial. Dua peran ini harus dapat dijalankan secara proporsional dan kondisional. Melalui aspek leadership, kepala Madrasah harus dapat memberikan kebijakan yang tepat, capat dan visioner. Namun melalui aspek manajerialnya, kepala Madrasah harus dapat memastikan bahwa seluruh kebijakan yang dibuatnya dapat dilakukan oleh bawahannya pada tataran teknis. Konsep ini harus difahami dengan benar oleh seorang pemimpin dalam rangka menghindari terjadinya kebijakan yang tumpul.

Kepala Madrasah merupakan orang yang bertanggung jawab secara moral terhadap keberlangsungan proses belajar mengajar di Madrasah secara efektif. Sedangkan secara kelembagaan, kepala Madrasah memiliki tanggung jawab untuk dapat menjalankan seluruh fungsi dari struktur lembaganya. Tanggung jawab moral dan struktural ini tidak lepas dari fungsi dirinya sebagai seorang [1] Educator, [2] Manager, [3] Administrator, [4] Supervisor, [5] Leader, [6] Innovator dan [7] Motivator.⁵

Besarnya tanggung jawab kepala Madrasah tersebut harus diimbangi dengan kompetensi yang harus dipersiapkan sebelum ia menjabat sebagai kepala Madrasah. Dimana, menurut Permendiknas No. 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Madrasah/Madrasah, terdapat 5 kompetensi yang harus dipenuhi, yaitu, [1] Kompetensi Kepribadian, [2] Kompetensi Sosial, [3] Kompetensi Supervisi, [4] Kompetensi Wirausaha, [5] Manajerial. Sejatinya, lima kompetensi dasar ini merupakan skill tambahan yang harus dimiliki oleh kepala Madrasah di samping ia sebagai guru.

⁴ Siti Nurbaya, *Gaya Kepemimpinan Kepala sekolah dalam meningkatkan Kinerja Guru pada SDN Lambaro Angan*, (Jurnal Administrasi Pendidikan, Vol. 3, No. 2, Mei 2015), hlm. 120

⁵ Siti Nurbaya, *Gaya Kepemimpinan Kepala sekolah...* hlm. 120

Dalam pelaksanaanya, kepemimpinan efektif di Madrasah dapat disederhankan menjadi sebuah pengertian bahwa kepemimpinan kepala Madrasah yang efektif adalah yang dapat menjalankan tugas, fungsinya sesuai dengan kompetensi yang ia miliki. Dimana, keseluruhan proses tersebut diorientasikan pada pencapaian prestasi akademik dan non akademik. Sehingga kepemimpinan efektif adalah kepemimpinan yang menfokuskan pada pengembangan intraksional, organisasional, staf, layanan murid dan komunikasi terhadap masyarakat.

Menurut Duignan, kepemimpinan kepala Madrasah efektif harus memiliki lima standart kapabilitas, yaitu:⁶

- a. *Educational capabilities*: Kemampuan ini merupakan syarat utama bagi kepala Madrasah untuk memelihara fokus perhatian terhadap proses belajar mengajar.
- b. *Personal Capabilities*: Kemampuan untuk menjadikan dirinya sebagai model, yang menjadi acuan tindakan dari seluruh elemen Madrasah.
- c. *Relational capabilities*: Kemampuan yang mendasari pola hubungan antara kepala Madrasah dengan seluruh stakeholder diMadrasah.
- d. *Intelectual capabilities*: Kemampuan ini mendasari akan pandangan-pandangan kepala Madrasah terhadap kebijakan dan aktiftias organisasi yang hendak dicapai.
- e. *Organizational capabilities*: Kemampuan dalam mengendalikan aspek managerial dengan pertimbangan efektifitas, efesiensi dan produktifitas.

Gambar: Dimensi kemampuan Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepala Madrasah yang efektif dapat menyeimbangkan kedua orientasi tersebut yang didasarkan pada aspek pendidikan sebagai landasan berfikir dan fondasi akan kematangan berperilaku dan berkeputusan sesuai kondisi yang dihadapi. Gambar di atas mengilustrasikan

⁶ Joanne Eunice Dorothy Agtha, *Kemampuan Relasional Kepala Sekolah dalam Penerapan Kepemimpinan distributif di Sekolah*, A Journal of Language, Literature, Culture and Education, POLYGLOT Vol. 11, No. 4, Oktober 2015, hlam. 21

bahwa bahwa kemampuan personal dan relasi berorientasi pada membangun hubungan dengan orang, sedangkan intelektual dan organisasi berorientasi pada pencapaian organisasi.

3. Indikator Kepemimpinan Kepala Madrasah Efektif

Capaian praktik kepemimpinan tidak dapat dilihat dari satu aspek kepemimpinan, melainkan harus dilihat dari satu kesatuan yang utuh. Aspek pembelajaran, manajerial, leadership merupakan dimensi kepemimpinan kepala Madrasah yang harus dilihat dan dievaluasi capaiannya. Berikut ini adalah indikator kepemimpinan kepala Madrasah efek yang dapat dijadikan tolak ukur capaian:⁷

- a. Berpegang dan menjadikan visi, misi Madrasah sebagai pedoman dan rujukan praktik kepemimpinan.
- b. Memiliki komitmen yang tinggi terhadap aspek KBM dan pengembangan tenaga kependidikan.
- c. Tekun mengamati aktifitas KBM yang dilakukan oleh guru di Madrasah dan memberikan dukungan yang konstruktif.
- d. Mendorong pemanfaatan waktu secara efisien dan produktif.
- e. Mampu memanfaatkan sumber daya secara kreatif.
- f. Melakukan pemantauan terhadap prestasi siswa secara individu dan kelompok untuk tujuan perencanaan instruksional.

Indikator ini merupakan implementasi dari tugas kepala Madrasah sebagai seorang supervisor yang berkaitan dengan KBM. Namun disisi lain juga terdapat beberapa indikator kepemimpinan yang berkaitan dengan aspek manajerial. Berikut ini adalah beberapa indikator yang secara langsung menyentuh aspek manajerial.⁸

- a. Tujuan Madrasah dinyatakan secara jelas dan spesifik.
- b. Pelaksanaan kepemimpinan yang kuat oleh kepala Madrasah
- c. Ada kerjasama kemitraan antara kepala Madrasah, orang tua dan masyarakat.
- d. Adanya iklim positif dan kondusif bagi siswa untuk belajar.
- e. Melakukan monitoring terhadap prospek siswa.
- f. Manekankan pada keberhasilan siswa dalam melakukan kepemimpinan.

⁷ Yantoro, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Sekolah Efektif*, (Jurnal Penelitian Univeristas Jambi,, Vol. 14, No. 01, 2013) , hlm. 61

⁸ Yantoro, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Sekolah Efektif*, hlm. 62

Beberapa indikator di atas, baik yang berkaitan langsung dengan KBM maupun aspek manajerial, sejatinya merupakan usaha untuk membuat sebuah konsepsi, ukuran-ukuran tentang bagaimana mutu Madrasah menjadi baik dan meningkat. Baik dari sisi input, proses dan output.

4. Kepemimpinan Kepala Madrasah yang Efektif

Kepemimpinan merupakan seni memengaruhi orang, seni menggerakkan orang dengan memanfaatkan sumberdaya demi mencapai tujuan. Pemahaman ini memberikan dua makna yang perlu di urain. Pertama, seni, jika kepemimpinan merupakan seni, maka dapat dipastikan setiap orang memiliki cara tersendiri untuk mengekspresikannya. Kedua, orang lain, jika kepemimpinan harus melibatkan orang lain, maka kewajiban utamanya adalah mengamati, memperhatikan kondisi orang lain. Oleh sebab itulah maka kepemimpinan merupakan suatu diskursus antara siapa diri kita dan bagaimana orang lain.

Pemahaman ini memberikan konsekwensi logis bahwa cara, gaya model tipe kepemimpinan akan berbeda antara satu orang dengan lainnya. Efektifitas kepemimpinan tergantung pada bagaimana gaya kepemimpinan seseorang disesuaikan dengan keadaan atau situasi. Jika gaya yang digunakan oleh pemimpin sesuai dengan situasi, maka kepemimpinannya akan efektif dan begitu sebaliknya. Berdasarkan premis-premis tersebut dapat dikatakan bahwa tidak ada satupun dari kepemimpinan efektif yang dicapai dengan satu pendekatan, model, tipe kepemimpinan, melainkan harus dipadu dengan gaya dan model lainnya yang relevan dengan kondisi bawahannya. Oleh sebab itu, maka konsep mengenai teori kepemimpinan situasional dapat dijadikan sebagai pendekatan dalam menjalankan praktik kepemimpinan di Madrasah. Mengingat, konsep ini memberikan legitimasi terhadap ragam gaya yang dapat digunakan dalam situasi tertentu.

Efektifitas Kepempinan Kepala Madrasah dalam Perspektif Islam

Diskursus kepemimpinan dalam Islam tidak semata-mata bersumber dari al Quran dan Hadits nabi yang berupa perkataan, melainkan dari praktik, pertik, perilaku, motivasi yang bersumber darinya juga prinsip-prinsip itu bersumber. Perilaku kepemimpinan tidak hanya menyangkut seruan untuk menjadi orang jujur, tapi bagaimana kejujuran itu dilakukan. Kepemimpinan itu hanya berkaitan dengan seruan menjadi pemimpin yang visioner, melainkan bagaimana visi itu diimplementasikan. Prinsip yang demikian ini dapat diketahui dari diperhatikan dari cara-cara, perilaku, dan perkataan nabi Muhammad yang dipandu langsung Oleh Allah.

Penobatan Nabi Muhammad SAW, sebagai pemimpin paling berpengaruh di dunia, sejatinya bukan asumsi teologi belaka, melainkan fakta ilmiah yang tidak terbantahkan. Seruan Al Quran dan penjelasannya tentang kepemimpinan memang cukup banyak, namun seluruh seruan dan penjelasan itu telah tercermin dalam diri utusanya. Oleh sebab itu, empat sifat nabi itulah yang dapat dijadikan sebagai prinsip kepemimpinan, panutan perilaku kepemimpinan yang efektif.

1. Nabi Sebagai Model

Berikut ini adalah penjelasan al Quran tentang sosok nabi Muhammad sebagai model yang patut untuk diguguh dan ditiru oleh umatnya.

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا [الأحزاب: 21]

Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah.[QS: Al Ahzab. 21]⁹

Sebenarnya ayat ini berkaitan dengan peristiwa perang handak yang menyebabkan orang-orang terdekat nabi banyak terbunuh, seperti Sayyidina Hamzah. Melalui ayat ini Allah menyerukan kepada umat manusia untuk meniru dan mengikuti nabi yang sangat sabar dalam menjalankan dan menyampaikan risalah Allah. Namun demikian menurut Al Qurthubi, seruan untuk menjadikan nabi sebagai teladan berlaku dalam segala hal, termasuk dalam hal dirinya menjadi pemimpin, mengingat, nabi Muhammad merupakan panutan bagi umat manusia.

2. Nabi yang Jujur

Berikut ini adalah ayat yang mengurai tentang sifat jujur yang melekat pada diri nabi sebagai utusan, baik saat kapasitasnya ia sebagai manusia biasa, nabi maupun sebagai utusan Allah.

وَمَا يَنْطَلِقُ عَنِ الْهَوَىٰ (3) إِنْ هُوَ إِلَّا وَحْيٌ يُوحَىٰ [النجم: 3، 4]

Dan tiadalah yang diucapkannya itu (Al-Quran) menurut kemauan hawa nafsunya. Ucapannya itu tiada lain hanyalah wahyu yang diwahyukan (kepadanya).[QS: Al Najm. 3-4]

Pesan yang disampaikan Allah terhadap nabinya dinamakan dengan wahyu, sedangkan yang disampaikan terhadap para walinya Allah dinamakan dengan Ilham. Wahyu merupakan

⁹ Syamsuddin Al Qurthubi, *Al Jami' li Ahkam al Quran*, (Maktabah Syamilah), hlm. 240
Vol.01. No.02. April 2019

titah Allah yang maha suci, sehingga sulit dibayangkan bahwa apapun yang berasal dari Allah itu mengandung kebohongan. Hal ini berlaku juga bagi utusan, mengingat ia telah mendapatkan pengakuan dan legitimasi dari Allah bahwa apapun yang bersumber dari Nabi Muhammad tidak lain kecuali apa yang telah Allah titahkan. Pemahaman ini menarik makna bahwa apa yang muncul dari Nabi Muhammad tidak lain kecuali sebuah kejujuran dengan kejujuran yang tinggi.

3. Nabi yang Amanah

Sifat amanah yang ada pada diri nabi merupakan khas dari seluruh utusan Allah, terutama para nabi dan rasul yang memang memiliki tugas untuk menyampaikan risalah kenabian. Sebagaimana ayat berikut ini.

أُبَلِّغُكُمْ رِسَالَاتِ رَبِّي وَأَنَا لَكُمْ نَاصِحٌ أَمِينٌ [الأعراف: 68]

Aku menyampaikan amanat-amanat Tuhanku kepadamu dan aku hanyalah pemberi nasehat yang terpercaya bagimu".[QS: Al A'raf.68]

Ayat ini mengisahkan tentang risalah kenabian yang Allah sampaikan melalui utusannya. Berdasarkan wahyu Allah, nabi mengklaim bahwa diri orang yang Allah berikan tugas untuk menyampaikan pesan/risalah, ajakan tentang kebaikan, kemudian nabi menegaskan bahwa untuk otentisitas pesan itu sendiri kita tidak perlu meragukan karena nabi adalah orang yang dapat dipercaya, oleh sebab itu beliau tidak akan pernah mendustai umatnya, baik dengan cara menambah, mengurangi.¹⁰

4. Nabi yang Tablig

Di antara tugas kenabian adalah menjadi penyampai atau kepanjangan tangan dari Allah untuk membumikan nilai-nilai ketuhanan. Oleh sebab itulah nabi memiliki sifat tablig. Sebagaimana ayat berikut ini:

يَا أَيُّهَا الرَّسُولُ بَلِّغْ مَا أُنْزِلَ إِلَيْكَ مِنْ رَبِّكَ وَإِنْ لَمْ تَفْعَلْ فَمَا بَلَّغْتَ رِسَالَتَهُ وَاللَّهُ يَعْصِمُكَ مِنَ النَّاسِ إِنَّ اللَّهَ لَا يَهْدِي الْقَوْمَ الْكَافِرِينَ [المائدة: 67]

Hai Rasul, sampaikanlah apa yang diturunkan kepadamu dari Tuhanmu. Dan jika tidak kamu kerjakan (apa yang diperintahkan itu, berarti) kamu tidak menyampaikan amanat-Nya. Allah memelihara kamu dari (gangguan) manusia. Sesungguhnya Allah tidak memberi petunjuk kepada orang-orang yang kafir. [QS. Al Maidah. 67]

¹⁰ Muhammad bin Jarir al Thobari, *Jami'u al Bayan fi Ta'wi al Quran*, (Maktabah syamilah), hlm. 159

Seruan Allah untuk menyampaikan pesan dariNya merupakan justifikasi bahwa para nabi dan rasul memang memiliki kewenangan untuk menjelaskan ayat-ayat, makna-makna yang terkandung dalam wahyu Allah. Dalam konteks kepemimpinan, sudah menjadi kewenangannya untuk menyampaikan, menjelaskan terhadap bawahannya mengenai hal-hal yang menjadi tugas dan fungsinya sebagai bagian dari anggota organisasi. Melalui ayat ini, sebenarnya mengajak kita untuk melakukan transparansi dalam menjalankan sistem kepemimpinan.

5. Nabi yang Cerdas

Sudah tidak bisa dibantah oleh para ilmuwan, baik dari kalangan muslim maupun non muslim bahwa Nabi Muhammad menjadi pemimpin yang paling berpengaruh didunia. Hal yang demikian menambah keyakinan kita bahwa tidak mungkin capaian gemilang itu didapat dengan tanpa modal kecerdasan dan kemampuan nalar, intuisi yang cukup, oleh sebab itulah maka ayat ini dapat dijadikan sebagai legitimasi dari sifat nabi yang cerdas.

لِيَعْلَمَ أَنَّ قَدْ أَتَلُّوا رَسُولَاتِ رَبِّهِمْ وَأَخَاطَ بِمَا لَدَيْهِمْ وَأَحْصَى كُلَّ شَيْءٍ عَدَدًا [الجن: 28]

Supaya Dia mengetahui, bahwa sesungguhnya rasul-rasul itu telah menyampaikan risalah-risalah Tuhannya, sedang (sebenarnya) ilmu-Nya meliputi apa yang ada pada mereka, dan Dia menghitung segala sesuatu satu persatu. [QS. Al Jin. 28]

Dalam konteks kepemimpinan, ayat ini sangat berguna untuk dijadikan penyemangat bahwa seorang pemimpin tidak bisa hanya bermodal pengaruh dengan cara menggunakan kemampuan nalar orang lain, melainkan dirinya juga harus memiliki nalar yang mapan untuk dapat meramal keadaan di masa mendatang. Dalam diskursus kepemimpinan, hal ini disebut dengan kepemimpinan visioner.

6. Nabi yang Melayani

Sebagai juru dakwah, sifat yang tidak boleh lepas adalah kelembutan. Lembut bukan berarti membiarkan melainkan antara ketegasan dan kelenturan. Inilah yang menjadi ciri dari karakter nabi Muhammad SAW sebagaimana ayat berikut ini.

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْتَضَوْا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ [آل عمران: 159، 160]

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^[246]. Kemudian apabila kamu telah

membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.[QS: Ali Imron. 159]

Dalam konteks kepemimpinan ayat ini berpesan kepada para pemimpin untuk dapat melayani umatnya, bawahanya dengan sepenuh hati. Setidaknya terdapat tiga model pelayanan yang dapat dilakuka oleh seorang pemimpin. [1] Melayani dengan hati, hal ini berkaitan dengan karakter kepemimpinan, mengingat pesan yang disampaikan dengan hati akan sampai pada hati. [2] Melayani dengan kepala, hal ini berkaitan dengan metode kepemimpinan. Seorang pemimpin sejati tidak cukup hanya melakukan pendekatan menggunakan hati, melainkan membutuhkan keterampilan yang berkaitan dengan cara-cara yang lebih efektif. [3] Melayani dengan tangan, hal ini berkaitan dengan perilaku kepemimpinan. Kebiasaan-kebiasaan pemimpin akan menjadi pendorong atau menghambat dalam menjalankan aktifitas organisasi, oleh sebab itulah pemimpin harus memiliki kecakapan manajerial yang handal.¹¹

7. Nabi yang Kompeten

Kompetensi merupakan salah satu unsur berorganisasi yang banyak dijadikan sebagai pertimbangan logis dalam memberikan tugas dan wewenang, sebagaimana hadits berikut ini yang artinya “*Apabila suatu pekerjaan diberikan pada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancurannya.* [HR. Riwayat Muslim dan Muslim]¹²

Secara praktis hadits ini sering dilakukan oleh nabi dalam memberikan tugas kepada bawahannya, dalam kasus peperangan nabi sering memerintahkan kepada Sayyidina Ali untuk melakukan duel dengan musuh yang menantangnya. Perintah ini bukan tanpa alasan, mengingat kelihaian Sayyidina Ali dalam bertarung memang menjadi andalan kaum muslimin saat itu. Oleh sebab itu, tidak salah kiranya jika banyak organisasi yang mempertanyakan dan memperhitungkan kompetensi sebagai faktor utama dalam memberikan wewenang dan tanggung jawab.

KESIMPULAN

Efektifitas Kepemimpinan Kepala Madrasah berdasarkan kajian empiris yang dilakukan oleh Rasdi Ekosiswoyo, tentang “*Kepemimpinan Kepala Madrasah Yang Efektif Sebagai Kunci Pencapaian Kualitas Pendidikan*” menghasilkan beberapa kesimpulan bahwa: Faktor pemimpin merupakan pendorong yang sangat kuat dalam meningkatkan kualitas pendidikan, mengingat

¹¹ Veithzal Rivai, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*, hlm. 125

¹² Muhammad bin Futuh al Humaidi, *Al Jam'u Baina al Shabihai al Bukhari wa Muslim*, (Maktabah Syamilah), hlm. 180

gaya atau pendekatan yang dilakukan oleh pemimpin akan memengaruhi dan menggerakkan setiap individu yang ada dalam organisasi. Gaya kepemimpinan yang tepat digunakan untuk mengelola pendidikan bukan gaya paksaan tetapi menggunakan pendekatan komitmen yang didasari pada kebersamaan. Kepemimpinan yang efektif adalah model yang di dalamnya terhadap, [1] Visi dan Misi, [2] Percaya diri, [3] Mampu mengkomunikasikan Ide, [4] Menjadi teladan, [5] Memiliki Idealisme, [6] Inspiratif, [7] Menghargai Perbedaan, dan menjadikannya sebagai peluang. Kajian ini setidaknya tambah memastikan bahwa visi dan misi memang menjadi bagian terpenting dari efektifitas sebuah kepemimpinan. Mengingat, sedikit sekali dari organisasi yang dapat berjalan tanpa adanya kepastian cita-cita. Hal yang diyakinkan melalui penelitian ini adalah sikap toleransi atau menghargai pendapat orang lain. Konsep ini tidak cukup mudah untuk dilaksanakan oleh sebagian besar pemimpin, karena membutuhkan sensitifitas diri yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Blake R. R & Mouton, *The Managerial Grid III: The Key To Leadership Excellence*, (Houston: Gulf Publishing, 1985),
- Joanne Eunice Dorothy Agtha, *Kemampuan Relasional Kepala Madrasah dalam Penerapan Kepemimpinan distributif di Madrasah*, A Journal of Language, Literature, Culture and Education, POLYGLOT Vol. 11, No. 4, Oktober 2015
- Muhammad bin Futuh al Humaidi, *Al Jam'u Baina al Shabihai al Bukhari wa Muslim*, (Maktabah Syamilah), hlm. 180
- Muhammad bin Jarir al Thobari, *Jami'u al Bayan fi Ta'wi al Quran*, (Maktabah syamilah),
- Siti Nurbaya, *Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan Kinerja Guru pada SDN Lambaro Angan*, (Jurnal Administrasi Pendidikan, Vol. 3, No. 2, Mei 2015),
- Syamsuddin Al Qurthubi, *Al Jami' li Ahkam al Quran*, (Maktabah Syamilah),
- Veithzal Rivai, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Press, 2014),
- _____*Education Management* (Jakarta: Rajawali Press, 2009),
- Yantoro, *Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Madrasah Efektif*, (Jurnal Penelitian Universitas Jambi,, Vol. 14, No. 01, 2013)