
INTERNATIONAL CONFERENCE OF MOSLEM SOCIETY

ISSN 2622-5840, Volume 1, 2016, Pages 265-279

DOI: <https://doi.org/10.24090/icms.2016.1835>

Proceeding on International Conference on Economics, Education and Cultural Development of Moslem Society in ASEAN

The Implication of Leadership Concept in Hadith Towards Islamic Education

Rahman Afandi

State Institute on Islamic Studies Purwokerto, Indonesia

rahman.afandi40@gmail.com

Abstract: Leadership plays a very important role on the direction, goals, and the success level in reaching the goals that have been set. Education is one form of organization where success is largely determined by the level of management and leadership factors. This fact shows just how big a role of leadership in education. Therefore, improvement of management systems and leadership in education is a compulsory.

Keywords: *the improvement, leadership system in education, compulsory*

A. Pendahuluan

Salah satu masalah pendidikan yang muncul dewasa ini adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan. Berbagai usaha telah dilakukan, antara lain melalui berbagai pelatihan dan peningkatan kualifikasi guru, penyediaan dan perbaikan sarana/prasarana pendidikan, serta peningkatan mutu manajemen pendidikan. Namun demikian, berbagai indikator mutu pendidikan belum menunjukkan peningkatan yang merata. Hal serupa, bahkan lebih parah lagi, menimpa institusi-institusi pendidikan yang membawa bendera Islam, dari pendidikan tingkat dasar sampai Perguruan Tinggi.¹ Pada umumnya *out put* yang dihasilkan institusi pendidikan Islam dalam kondisi *under estimate*, kalah dalam kompetisi dan terpinggirkan, apalagi jika dikaitkan dengan aspek kesempatan memperoleh pekerjaan.

Dari berbagai pengamatan dan analisis, sedikitnya ada tiga faktor yang menyebabkan mutu pendidikan tidak mengalami peningkatan secara merata.

Pertama, kebijakan dan penyelenggaraan pendidikan nasional menggunakan

pendekatan *educational production function* yang tidak dilaksanakan secara konsekuen. Pendekatan ini melihat bahwa lembaga pendidikan berfungsi sebagai pusat produksi yang apabila dipilih semua *input* (masukan) yang diperlukan dalam kegiatan produksi tersebut, maka lembaga ini akan menghasilkan *output* yang dikehendaki. Dalam kenyataan, mutu pendidikan yang diharapkan tidak terjadi, mengapa? Karena selama ini dalam menerapkan pendekatan *education production function* terlalu memusatkan pada *input* pendidikan dan kurang memperhatikan pada proses pendidikan. Padahal, proses pendidikan sangat menentukan *output* pendidikan.

Kedua, penyelenggaraan pendidikan sudah terlalu lama menggunakan sistem secara sentralistik, sehingga sekolah sebagai penyelenggara pendidikan sangat tergantung pada keputusan birokrasi, yang kadang-kadang kebijakan yang dikeluarkan tidak sesuai dengan kondisi sekolah setempat. Dengan demikian sekolah kehilangan kemandirian, motivasi, dan inisiatif untuk mengembangkan dan memajukan lembaganya termasuk peningkatan mutu

¹ Eman Suparman, "Manajemen Pendidikan Masa Depan", *Seputar Indonesia*, Minggu, 23 September 2007.

pendidikan sebagai salah satu tujuan pendidikan nasional.

Ketiga, peran serta masyarakat, khususnya orang tua siswa dalam penyelenggaraan pendidikan selama ini sangat minim. Partisipasi masyarakat pada umumnya selama ini lebih banyak bersifat dukungan dana, bukan pada proses pendidikan (pengambilan keputusan, monitoring, evaluasi, dan akuntabilitas). Berkaitan dengan akuntabilitas, sekolah tidak mempunyai beban untuk mempertanggungjawabkan hasil pelaksanaan pendidikan kepada masyarakat, khususnya orang tua siswa, sebagai salah satu pihak utama yang berkepentingan dengan pendidikan.²

Jika diperhatikan, ketiga faktor di atas pada dasarnya bermuara pada aspek manajemen pendidikan nasional yang secara umum kurang mendukung terciptanya pendidikan berkualitas. Lebih spesifik lagi aspek manajemen tersebut tersentral pada faktor kepemimpinan. Sebab dalam sistem manajemen organisasi, faktor kepemimpinan (*leadership*) memegang peranan kunci terhadap arah, tujuan serta tingkat keberhasilan meraih tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, pendidikan tidak dapat dipungkiri merupakan salah satu bentuk organisasi dimana tingkat keberhasilannya sangat ditentukan oleh faktor manajemen dan kepemimpinan. Kenyataan ini memberikan gambaran betapa besarnya peran kepemimpinan dalam pendidikan. Ironisnya, dalam sistem pendidikan di Indonesia, faktor kepemimpinan belum berhasil (untuk tidak menyatakan gagal) dalam membantu mewujudkan *output* pendidikan yang berkualitas. Hal ini menunjukkan adanya “ketidakberesan” dalam kepemimpinan tersebut. Karena itulah gugatan-gugatan yang menuntut perbaikan sistem manajemen dan kepemimpinan dalam pendidikan

seringkali didengungkan oleh para pemerhati pendidikan.³

Beberapa ketidakberesan dalam kepemimpinan pendidikan tersebut antara lain masih adanya bias gender. Berdasarkan beberapa penelitian ditemukan fakta bahwa kepemimpinan dalam pendidikan lebih didominasi laki-laki dibandingkan perempuan. Sebagai bukti bahwa pemegang kebijakan dalam bidang pendidikan lebih didominasi laki-laki dibandingkan perempuan dapat dilihat pada perbandingan dari setiap 100 guru SD, 54 orang adalah perempuan. Dan dari 100 guru sekolah menengah, 38 orang di antaranya adalah perempuan. Sementara itu, tenaga dosen lebih dominan laki-laki, dari 100 dosen hanya 29 orang adalah perempuan.⁴

Sementara itu komposisi kepala Madrasah Negeri berdasarkan gender pada tahun yang sama juga lebih didominasi laki-laki: 80,7% (laki-laki) sementara 19,3% (perempuan). Data di atas jelas menunjukkan bahwa kepemimpinan pendidikan, khususnya pendidikan Islam, masih bias gender. Meski acuan ideologi gender melekat dalam dunia madrasah tetapi jumlah keterwakilan perempuan sebagai tenaga kependidikan tidak terpresentasikan dalam kepemimpinan kependidikan, sekalipun kenyataannya rasio perempuan sebagai tenaga kependidikan lebih banyak daripada laki-laki.⁵

Ketimpangan gender dalam sistem manajemen dan kepemimpinan pendidikan di atas hanyalah salah satu contoh dan bukan permasalahan yang utama. Akan tetapi hal tersebut cukup memberikan gambaran bahwa sistem kepemimpinan dalam pendidikan tidak dibentuk berdasarkan pertimbangan-pertimbangan kualitas dan kompetensi, tetapi banyak dipengaruhi oleh kepentingan dan penilaian subyektif, di antaranya gender.

Berangkat dari realita di atas, penulis bermaksud merunut bagaimana sebenarnya

² *Ibid.*

³ Ahmad Ludjito, “Peran Pendidikan Agama dalam Mewujudkan Manusia Indonesia Seutuhnya”, Abdurrahman dkk. (ed.), *Agama dan Masyarakat*, (Yogyakarta: IAIN Sunan Kalijaga Press, 1993), hlm. 374.

⁴ Huzaemah Tahido Yanggo, ‘Pandangan Islam

tentang Gender, ‘ dalam Mansor Faqih, *Membincang Feminisme: Diskursus Gender Perspektif Islam*, cet. I, (Surabaya: Risalah Gusti, 1996), hlm. 167.

⁵ *Ibid.*

pemahaman terhadap kepemimpinan. Karena itulah tulisan ini dimaksudkan untuk merekonstruksi ulang pemahaman kepemimpinan dalam pendidikan Islam.

B. Kajian Teori

1. Teori-teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan membicarakan bagaimana seseorang menjadi pemimpin, atau bagaimana timbulnya seorang pemimpin. Ada beberapa teori tentang kepemimpinan. Menurut Adam Ibrahim Indrawijaya “pada dasarnya ada dua teori kepemimpinan, yaitu teori sifat (*traits theory*) dan teori situasional (*situational theory*)”⁶, sementara Wursanto menyatakan ada enam teori kepemimpinan, yaitu: teori kelebihan, teori sifat, teori keturunan, teori kharismatik, teori bakat, dan teori,⁷ sedangkan Miftah Thoha mengelompokkannya ke dalam teori sifat, teori kelompok, teori situasional, model kepemimpinan kontijensi, dan teori jalan kecil-tujuan (*path-goal theory*).

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

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, *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 para bawahan. Seorang pemimpin harus mempunyai moral yang tinggi karena pada dasarnya pemimpin merupakan panutan bagi 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 pokok.⁸

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 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, komunikatif dan kreatif.⁹

Menurut Miftah Thoha bahwa sesungguhnya tidak ada korelasi sebab akibat antara sifat dan keberhasilan manajer.¹⁰ Pendapatnya itu merujuk pada hasil penelitian Keith Davis yang menyimpulkan ada empat sifat umum yang berpengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan organisasi, yaitu: (1) 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 267yst melampaui terlalu banyak dari kecerdasan pengikutnya, (2) Kedewasaan dan keleluasaan hubungan 267ystem, para pemimpin cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil, serta mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas-aktivitas 267ystem. Dia mempunyai keinginan menghargai dan dihargai, (3) Motivasi dan dorongan berprestasi, para pemimpin secara 267ystem2671 mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi. Mereka berusaha mendapatkan penghargaan yang intrinsik dibandingkan dari yang ekstrinsik, (4) Sikap-sikap hubungan kemanusiaan, para

⁶ Adam Ibrahim Indrawijaya, *Perilaku Organisasi*, (Bandung: Sinar Baru, 1993), hlm. 132-133.

⁷ Wursanto, *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*, cet. 1 (Yogyakarta: Andi, 2004), hlm. 197.

⁸ *Ibid.*, hlm. 197-198.

⁹ *Ibid.*, hlm. 198.

¹⁰ Miftah Thoha, *Kepemimpinan...*, hlm.132-133.

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 diungkapkan oleh Adam Ibrahim Indrawijaya dalam bukunya, *Prilaku Organisasi*.¹¹

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.¹²

Teori kharismatik, yang menyatakan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena mempunyai 268system2681 (pengaruh) yang sangat besar. Kharisma 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 (*supranatural power*). Pemimpin yang bertipe kharismatik biasanya memiliki daya tarik, kewibawaan dan pengaruh yang sangat besar.¹³

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 268system kesempatan orang tersebut menduduki suatu jabatan.¹⁴

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.¹⁵ Teori ini sesuai dengan hadis Nabi SAW:

كلكم راع وكلكم مسؤول عن رعيته

“Setiap kalian adalah pemimpin dan setiap kalian akan dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinya”.

Teori Kelompok, beranggapan bahwa supaya kelompok 268yst mencapai tujuan-tujuannya, maka harus terdapat suatu pertukaran yang positif di antara pemimpin dan pengikut-pengikutnya. Teori kelompok ini dasar perkembangannya pada psikologi 268system.¹⁶

Teori Situasional, menyatakan bahwa beberapa situasional-situasional mempunyai pengaruh terhadap peranan kepemimpinan, kecakapan, dan perilakunya termasuk pelaksanaan kerja dan kepuasan para pengikutnya. Beberapa 268system2681 situasional diidentifikasi, tetapi tidak semua ditarik oleh situasional ini.¹⁷

Model kepemimpinan kontijensi, yang ditemukan oleh 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: (1) Hubungan pimpinan-anggota. Variabel ini sebagai hal yang paling menentukan dalam menciptakan situasi yang menyenangkan, (2) Derajat dari struktur tugas. Dimensi ini merupakan urutan kedua dalam menciptakan situasi yang menyenangkan, (3) Posisi kekuasaan pemimpin yang dicapai lewat otoritas formal. Dimensi ini merupakan urutan ketiga dalam menciptakan situasi yang menyenangkan.¹⁸

Teori Jalan Kecil 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*

¹¹ Adam Ibrahim Indrawijaya, *Perilaku...*, hlm. 132-133.

¹² Wursanto, *Dasar-dasar...*, hlm. 199.

¹³ *Ibid.*

¹⁴ *Ibid.*, hlm. 200.

¹⁵ *Ibid.*

¹⁶ Miftah Thoha, *Kepemimpinan...*, hlm. 34.

¹⁷ *Ibid.*, hlm. 36.

¹⁸ *Ibid.*, hlm. 37-38.

dipergunakan untuk menganalisa dan menjelaskan pengaruh perilaku pemimpin terhadap motivasi, kepuasan, dan pelaksanaan kerja bawahan. Ada dua sistem 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 diterima oleh bawahan jika para bawahan melihat perilaku tersebut merupakan sumber yang segera memberikan kepuasan, atau sebagai suatu log bagi kepuasan masa depan. Adapun sistem situasional kedua, *path-goal*, menyatakan bahwa perilaku pemimpin akan menjadi motivasi terhadap para bawahan, jika; (1) Perilaku tersebut dapat memuaskan kebutuhan-kebutuhan bawahan sehingga memungkinkan tercapainya efektivitas dalam pelaksanaan kerja, (2) Perilaku tersebut merupakan komplemen dari lingkungan para bawahan yang berupa memberikan latihan, dukungan, dan penghargaan yang diperlukan untuk mengefektifkan pelaksanaan kerja.¹⁹

Meskipun dalam beberapa hal terdapat perbedaan yang mencolok, akan tetapi berdasarkan definisi-definisi di atas dapat diperoleh kesimpulan bahwa kepemimpinan terbentuk atas beberapa sistem, *pertama*, adanya otoritas (kekuasaan) yang menjadi sumber munculnya kepemimpinan; *Kedua*, adanya subyek (seseorang) yang menjadi pusat kekuasaan di mana dalam sebuah sistem tertentu subyek tersebut diposisikan sebagai pimpinan; *Ketiga*, sistem kepatuhan dari kelompok yang dipimpin kepada pemimpinnya, serta;

Keempat, adanya sistem *reward* (penghargaan, imbal jasa) yang diharapkan dari seseorang yang dianggap sebagai pemimpin.

Akan tetapi, untuk dapat menemukan esensi kepemimpinan dalam *hadis*, teori-teori di atas tidak dapat diterapkan begitu saja. Hal yang penting untuk diperhatikan adalah mengidentifikasi beberapa istilah kunci yang terdapat dalam *hadis* yang biasa digunakan untuk menyebutkan istilah kepemimpinan. Dari penelusuran yang penulis lakukan, beberapa istilah yang terdapat dalam *hadis* yang memiliki arti kepemimpinan antara lain, *al-imām* atau *imāmah*, *al-khalīfah* atau *al-khilāfah*, dan *as-sulṭān*. Di samping itu ditemukan beberapa istilah skunder yang mengandung makna dekat dengan kepemimpinan seperti *al-murabbī*, *al-mu'allim*, *al-wālid*, serta *al-abā'*. Karena itu *hadis-hadis* yang akan ditelusuri dalam penelitian ini adalah yang mengandung istilah-istilah kunci tersebut.

2. Pendidikan Islam

Pendidikan merupakan suatu proses berkesinambungan yang mengandung sistem-unsur pengajaran, latihan, bimbingan dan kepemimpinan dengan tujuan tertentu untuk melakukan transformasi ilmu, nilai agama dan budaya serta kemahiran yang berguna untuk diaplikasikan oleh individu (pengajar atau pendidik) kepada individu yang memerlukan pendidikan itu. Justru, pendidikan itu merujuk kepada manusia sebagai objek utama dalam proses pendidikan. Dalam hal ini, berbagai definisi diberikan untuk istilah pendidikan itu sendiri, di antaranya pandangan pakar pendidikan dari Amerika John Dewey,²⁰ Prof. Horne,²¹ Herbert Spencer,²² dan Jean Jacques Rousseau.²³ Berdasarkan definisi-definisi

¹⁹ *Ibid.*

²⁰ John Dewey berpandangan bahwa pendidikan ialah satu proses membentuk kecenderungan asas yang berupa akliah dan perasaan terhadap alam dan manusia. Lihat Abdul Halim el-Muhammady, "Pendidikan Islam Skop Dan Matlamatnya", *Jurnal Pendidikan*, Selangor: ABIM Tahun 1, bil. 1, Januari 1984, hlm.10 dan lihat juga John Dewey, *Democracy and Education*, (New York: Mac Millan & Co., 1970), hlm. 1-2.

²¹ Dia juga merupakan tokoh pendidik di Amerika. Dia berpendapat bahwa pendidikan merupakan proses abadi bagi menyesuaikan perkembangan diri manusia yang merangkum aspek jasmani, alam, akliah, kebebasan dan perasaan manusia terhadap Tuhan sebagaimana yang ternyata dalam akliah, perasaan dan

kemauan manusia. Lihat Hermen Harrel Horne, *The Democratic Philosophy of Education*, (New York: Mac Millan & Co., 1939), hlm. 6. Lihat juga Mook Soon Sang, *Pendidikan di Malaysia*, (Kuala Lumpur: Kumpulan Budiman, 1988.), hlm. 414.

²² Dia merupakan ahli filsafat Inggris (820-903 M). Dia berpendapat bahwa pendidikan ialah mempersiapkan manusia supaya dapat hidup dengan kehidupan yang sempurna. Lihat Herbert Spencer, *Education: Intellectual, Moral and Physical*, (New York: William and Nongete, 1956), hlm. 84.

²³ Dia merupakan seorang tokoh pendidik di Eropah. Dia berpandangan bahwa pendidikan merupakan satu proses yang berkesinambungan dan bermula dari masa kanak-kanak. Dalam proses ini,

tersebut, dapat dipahami bahwa pendidikan ialah proses melatih intelektual dan moral manusia untuk melahirkan warga 270ystem yang baik serta menuju 270ystem270 kesempurnaan untuk mencapai tujuan hidup.

Hassan Langgulung²⁴ merumuskan pengertian pendidikan sebagai menambah dan memindahkan nilai kebudayaan kepada individu dalam masyarakat. Pada hakekatnya dapat dipahami bahwa pendidikan dapat diperoleh melalui proses yang terdapat di dalam masyarakat dan individu yang ada di dalamnya. Akibat dari proses tersebut, pendidikan dapat dikategorikan dalam dua bentuk utama yaitu dalam bentuk formal²⁵ dan bentuk non formal.²⁶

Berdasarkan pengertian di atas, pendidikan merupakan sebuah proses kesinambungan yang dilalui oleh manusia dengan cara bimbingan, latihan dan didikan khususnya berkaitan dengan perkembangan intelektual, kerohanian, jasmani, 270ystem dan estetika. Dengan kata lain, pendidikan juga dipandang sebagai proses pewarisan kebudayaan dan pengembangan potensi pada diri manusia untuk menjadikan dirinya sebagai manusia yang berilmu, berakhlak, berbudaya, berseni, berguna dan bertanggung jawab.

Mengutip pandangan Shipman, Azyumardi Azra menyatakan adanya tiga fungsi pokok pendidikan, yaitu: (1) *Socialization*, artinya pendidikan sebagai sarana bagi integrasi anak didik ke dalam nilai kelompok-kelompok atau nasional dominant; (2) *Schooling*, yaitu mempersiapkan anak didik untuk mencapai dan menduduki posisi ekonomi tertentu; dan (3) *Education*, yaitu untuk menciptakan kelompok elit yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi besar bagi kelanjutan program pembangunan.²⁷

C. Metode Penelitian

1. Sifat dan Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian 270ystem270log (*library research*) yang bersifat kualitatif. Maksudnya bahwa penelitian ini diarahkan untuk merekonstruksi ulang makna kepemimpinan dengan cara melakukan penelusuran dalam kitab-kitab hadis yang tergabung dalam *al-kutub at-tis'ah*, untuk kemudian dipaparkan dan dianalisis secara kualitatif untuk mendapatkan pengertian yang komprehensif.

2. Sumber Data

Sumber data diperoleh melalui aktifitas penelusuran kepastakaan khususnya penelusuran terhadap *al-kutub at-tis'ah*, buku-buku, jurnal-jurnal ilmiah dan sumber kepastakaan lainnya, di mana masing-masing sumber dipilah menjadi dua macam, yaitu sumber primer dan sumber skunder.

3. Sumber Primer

Sumber primer dalam penelitian ini adalah kitab-kitab hadis yang masuk dalam kategori *al-Kutub at-Tis'ah* yakni *ṣaḥīḥ Al-Bukhārī*, *Ṣaḥīḥ al-Muslim*, *Sunan Abī Dāwūd*, *Sunan at-Tirmīzī*, *Musnad Aḥmad Ibn Ḥanbal*, *al-Muwaṭṭa'*, *Sunan ad-Dārāmī*.

4. Sumber sekunder

Sedangkan sumber data sekunder berupa buku-buku dan karya ilmiah lain yang membahas tentang pendidikan dan kepemimpinan secara umum, maupun yang membahas secara spesifik dalam perspektif-perspektif tertentu, serta yang dikontensktualisasikan dengan aspek spesifik lainnya, terutama aspek pendidikan Islam.

5. Metode Analisis Data

Data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan metode analisis isi (*content analysis*) yang bertujuan untuk mendapatkan inti dari data dan informasi kemudian dianalisis dengan model berfikir deduktif, yakni berangkat dari teori umum untuk

segala kemampuan awalnya lahir dengan sendirinya. Lihat Mook Soon Sang, *Pendidikan*>>....., hlm. 414.

²⁴ Dia merupakan seorang tokoh pendidik serta ahli falsafah China. Dia berpendapat pendidikan ialah proyek untuk memupuk kesempurnaan tingkah laku manusia. *Ibid*.

²⁵ Pendidikan yang berbentuk formal dikelolakan oleh satu agensi atau institusi yang terorganisasi, berstruktur, dan bersistem. Contohnya. Lihat Kamarudin

Haji Kachar, *Strategi Penerapan Nilai Islam*, (Kuala Lumpur: Teks Publishing Sdn. Bhd., 1989), hlm. 20.

²⁶ Pendidikan yang tidak formal tidak mempunyai falsafah, organisasi, struktur, tujuan dan sistem yang tertentu. Contohnya pendidikan dalam sebuah keluarga. *Ibid*, hlm. 11.

²⁷ Azyumardi Azra, *Pembaharuan Pendidikan Islam*, (Jakarta: Amisco, 1996), hlm. 3.

menemukan kesimpulan yang bersifat aplikatif. Artinya bahwa, makna istilah “kepemimpinan” yang terdapat dalam *al-kutub at-tis’ah* akan diinterpretasikan ulang untuk mendapatkan pengertian secara komprehensif dan kemudian dikontekstualisasikan dengan pendidikan Islam.

Disamping itu, dalam menentukan obyek analisis yang dalam hal ini adalah hadis-hadis tentang kepemimpinan, digunakan metode *sampling* dengan cara menentukan hadis-hadis mana yang akan dianalisis sebagai sampel penelitian. Dalam penelitian ini hadis-hadis yang dipilih adalah yang berkaitan dengan mengandung 271system271logy “kepemimpinan” seperti hadis *al-imāmah*, *al-imārah*, *al-ri’ayah*, dan *al-wilāyah*. Masing-masing 271system271logy diwakili oleh satu hadis yang akan dianalisis dan dalam beberapa bagian dikomparasikan dengan konsep-konsep lain.

1. Pendekatan

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan *ma’ānil ḥadīṣ*, dalam arti bahwa penelitian ini ditujukan untuk merumuskan makna kepemimpinan berdasarkan pemahaman terhadap 271system271logy “kepemimpinan” yang terdapat dalam hadis dengan langkah-langkah sebagai berikut; *Pertama*, melakukan identifikasi terhadap kualitas ḥadīṣ dari segi *sanad* dan *matannya* berdasarkan kaidah-kaidah *takhrīj al-ḥadīṣ*; *Kedua*, melakukan interpretasi makna ḥadīṣ-ḥadīṣ tentang kepemimpinan yang telah ditakhrīj sebelumnya; *Ketiga*, melakukan kontekstualisasi makna kepemimpinan dalam ḥadīṣ-ḥadīṣ tersebut serta implikasinya terhadap pendidikan.

D. Hasil Penelitian

Berdasarkan penelusuran terhadap hadis-hadis kepemimpinan, diperoleh lima istilah dalam hadis yang memuat pengertian kepemimpinan, yaitu *al-imāmah*, *al-khilāfah*, *al-wilāyah*, *al-imārah*, dan *ar-ri’ayah*. Kemudian penggunaan istilah-istilah kepemimpinan tersebut adalah: *al-imāmah* dipakai dalam konteks ibadah (*ṣalat*), kata *al-khilāfah* digunakan dalam konteks kepemimpinan spiritual (pengganti Nabi Saw.), istilah *al-*

wilāyah mengandung arti kepemimpinan politik, lafaz *imārah* digunakan dalam konteks politik kekuasaan, dan lafaz *ar-ri’ayah* mengandung arti kepemimpinan yang disertai pertanggung jawaban. Dari kelima konteks di atas, dapat ditarik prinsip-prinsip kepemimpinan yang meliputi prinsip ibadah, spiritual, politik (manajerial), kekuasaan (otoritas), dan pertanggungjawaban.

Jika diperhatikan, konsep-konsep kepemimpinan yang ditemukan dalam hadis-hadis yang telah dianalisis, selaras dengan konsep kepemimpinan yang menganut teori kelebihan. Sebagaimana dikemukakan oleh 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, *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 para bawahan. Seorang pemimpin harus mempunyai moral yang tinggi karena pada dasarnya pemimpin merupakan panutan bagi 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.

Kelima prinsip kepemimpinan dalam hadis tersebut akan dirumuskan implementasinya dalam masalah pendidikan sebagai berikut:

1. Prinsip Religiusitas (ibadah)

Kelebihan rohaniyah sebagaimana dalam teori kelebihan tersirat dalam prinsip ibadah. Prinsip religiusitas (ibadah) dalam kepemimpinan pendidikan mengandung arti bahwa seorang pemimpin dalam institusi

pendidikan haruslah memiliki kemampuan untuk mensinergikan antara aspek prestasi akademik dan religiusitas dalam pelaksanaan pendidikan. Hal ini dikarenakan dalam Islam antara aspek duniawi dan ukhrawi tidak dapat dipisahkan. Karena itulah 'Abdullah al-T}uraiqi> menyebutkan, bahwa Islam adalah suatu kesatuan yang utuh dan tidak dapat dibagi-bagi, dan karena itu hukumnya saling kait mengkait satu dengan yang lainnya. Antara yang bersifat ibadah dan mu'amalah terjadi hubungan saling melebur satu dengan yang lain. Karena itu sangat sulit untuk dipisahkan. Bahkan akarnya menghujam ke dalam sisi aqidah dan akhlaq Islam. Dan ini adalah hal yang tidak mungkin diragukan lagi.²⁸

Dalam prakteknya, prinsip religiusitas ini dapat diimplementasikan dalam kesatuan sikap dan kebijakan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam mengatur suatu organisasi atau institusi pendidikan. Di samping itu, prinsip ibadah ini juga sangat penting untuk diimplementasikan dalam strategi dan materi pendidikan guna menghasilkan *output* yang mampu menggabungkan antara kemampuan akademik dan akhlak yang mulia. Sebab dalam Islam pendidikan ditujukan sebagai sarana untuk membentuk akhlak yang mulia.

2. Prinsip Spiritualitas

Prinsip spiritualitas pada dasarnya sangat terkait dengan prinsip ibadah, sebagaimana dijelaskan sebelumnya. Akan tetapi cakupan prinsip spiritualitas lebih luas, mencakup semua sikap batin (mental) yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin pendidikan.

Sikap mental yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin sangat banyak, di antaranya yang paling penting adalah keadilan (*justice, fairness*).

Prinsip ini mengandung makna bahwa adanya perlakuan yang sama terhadap *stakeholders* terutama kepada semua orang

yang terlibat dalam penyelenggaraan pendidikan atau *stakeholders* lainnya. Selain itu *fairness* juga mencakup tentang kejelasan hak dan kewajiban bebas dari berbagai bentuk kecurangan.²⁹

Prinsip ini diwujudkan antara lain dengan:³⁰

- a. Membuat peraturan yang melindungi kepentingan semua pihak.
- b. Pembuatan *corporate conduct* (pedoman perilaku korporasi) atau kebijakan-kebijakan yang melindungi semua komponen dalam institusi terhadap perbuatan buruk orang dalam dan konflik kepentingan.
- c. Menetapkan peran dan tanggung jawab semua pihak yang terkait.
- d. Menyajikan informasi secara benar dan tepat.

Dalam Islam definisi keadilan mengarah kepada empat hal, antara lain yaitu suatu keadaan yang seimbang, persamaan dan penafian segala bentuk diskriminasi, pemeliharaan hak-hak individu dan pemberian hak kepada setiap orang yang berhak menerima dan memelihara hak bagi eksistensi keadilan Tuhan. *Fairness* atau *al-'adl* menggambarkan dimensi horizontal ajaran Islam yang berhubungan dengan keselarasan atas segala sesuatu di alam ini.³¹

Termasuk sikap mental yang harus dimiliki oleh pimpinan dalam pendidikan adalah *transparency*. Transparansi dapat diartikan sebagai keterbukaan informasi baik dalam proses pengambilan keputusan maupun dalam mengungkapkan informasi material dan relevan mengenai suatu institusi, termasuk institusi pendidikan.³² Prinsip ini diwujudkan antara lain dengan:

- a. Mengembangkan sistem kerja institusi yang menjamin kualitas.
- b. Mengembangkan teknologi informasi dan sistem manajemen informasi,

²⁸ Muhammad Ikhsan, "Islam Dan Pemilu; Sebuah Kajian Tentang Konsep Pemilu Menurut Islam" dalam *www.media-edu.com*, diakses tanggal 15 Januari 2008.

²⁹ Mas Achmad Daniri, *Good Corporate Governance: Konsep dan Penerapannya dalam Konteks Indonesia*, cet. I (Jakarta: PT Ray Indonesia, 2005), hlm. 12.

³⁰ I Nyoman Tjager (dkk), *Corporate Governance: Tantangan dan Kesempatan bagi Komunitas Bisnis Indonesia*, (Jakarta: PT Prenhallindo, 2003), , hlm. 50.

³¹ Rafik Issa Beekun, *Etika Bisnis Islam*, alih bahasa Muhammad, cet. I (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), hlm. 36.

³² Mas Achmad Daniri, *Good.....*, hlm. 9.

sebagai jaminan adanya pengukur kinerja yang memadai dan proses pengambilan keputusan yang efektif.

- c. Mengembangkan *Enterprise Risk Manajemen* (ERM) yang memastikan bahwa semua risiko signifikan telah diidentifikasi, diukur, dan dapat dikelola pada tingkat toleransi yang jelas.

Islam mengajarkan bahwa sesuatu yang dipercayakan kepada seseorang, baik harta, ilmu pengetahuan, dan hal-hal yang bersifat rahasia yang wajib dipelihara atau disampaikan kepada yang berhak menerima, harus disampaikan apa adanya, tidak dikurangi atau ditambah-tambahi. *Transparency* atau tanpa adanya rekayasa akan melahirkan persaudaraan. Persaudaraan atau kemitraan antar *stakeholders* dalam bisnis akan melahirkan keadaan yang saling menguntungkan, tanpa adanya penyesalan dan kerugian sedikit pun.³³

Dalam hubungan antara pemimpin dengan bawahannya, prinsip spiritualitas dapat dimanifestasikan berupa terjalannya komunikasi yang dilandasi rasa kasih sayang. Landasan kasih sayang dalam komunikasi antara pemimpin dengan bawahan dapat ditemukan dalam salah satu rumusan etika kepemimpinan yang menyatakan:

تصرف الإمام على الراعية منوط بالمصلحة

Artinya: “Kebijakan seorang pemimpin terhadap rakyat (bawahan) harus mencerminkan kemaslahatan”.³⁴

Kaidah di atas menegaskan bahwa dasar setiap kebijakan yang dibuat oleh seorang pemimpin harus ditujukan untuk merealisasikan *masalah* bagi bawahannya. Dalam *masalah* inilah kasih-sayang seorang pemimpin dapat dianggap sebagai salah satu bagiannya.

3. Prinsip Manajerial

Secara etimologis, politik (dalam bahasa Yunani) berarti “mengatur kota”, maksud dari kota adalah *city*. Pengaturan kota di sini *city* melalui partisipasi “para warga *city*” dalam jejak pendapat dan pengambilan keputusan, dalam hal ini sarana mereka adalah membalas pendapat dengan pendapat. Makna tersebut tidak berbeda dengan makna politik saat ini. Tetapi yang jelas bahwa *city* modern lebih besar daripada “kota”, sehingga —tentu saja— lebih kompleks, bersamaan dengan tugas-tugas dan fungsi-fungsinya yang lebih luas. Tidak ada salahnya kalau kita meletakkan kata “negara” pada posisi “kota”. Pada definisi di atas, kita bisa mengatakan: politik adalah mengatur masalah-masalah negara.³⁵

Dalam Islam, otoritas politik dimanifestasikan dalam bentuk negara “*khilafah*”. Sebuah bentuk negara teokrasi yang dipimpin oleh seorang khalifah yang memegang otoritas penuh, baik dalam masalah-masalah yang berhubungan dengan dunia maupun agama. Problem *khilafah* sudah “merangsang” sebuah upaya yang boleh dibilang berani dari seorang pemikir Mesir Ali Abd. Al-Râziq tahun 1925, yaitu sekularisasi pemikiran Islam.³⁶

Dalam dunia pendidikan, otoritas politik lebih tepat dimaknai sebagai kemampuan (kompetensi) manajerial, di mana seorang pemimpin dalam pendidikan harus memiliki kemampuan untuk mengatur dan mengarahkan ke mana institusi yang dipimpinya akan dibawa.

Dalam konteks sebuah organisasi atau institusi (pendidikan), prinsip manajerial dapat diwujudkan dalam bentuk profesionalisme. Merujuk pada hadis Rasulullah Saw: “jika suatu urusan diserahkan pada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah saat kehancuran”, sebagaimana dipaparkan pada bab sebelumnya, maka seorang pemimpin yang sekaligus bertindak seorang manajer harus

³³ R. Lukman Fauoni, *Etika Bisnis dalam Al-Qur'an*, cet. I (Yogyakarta: Pustaka Pesantren, 2006), hlm. 162.

³⁴ Abi Yahya Zakariya al-Anshari, *al-Asybah wa an-Naza'ir*, (Semarang: Thoah Putra, tt), hlm. 83.

³⁵ Muhammad `Abid al-Jâbirî, *Qadlâyâ fî al-Fikr*

al-Mu`âshir, cet. 1 (Beirut: Markaz Dirasat al-Wihdah al-`Arabiyyah, 1997), hlm. 150.

³⁶ Muhammed Arkoun, *Târîkhiyyah al-Fikr al-`Arabi al-Islâmî*, (Beirut: Dâr al-Sâqî , tt), hlm. 56.

memiliki kompetensi sesuai dengan bidang yang menjadi tanggung jawabnya. Inilah yang disebut dengan profesionalisme.

Profesionalisme seorang pimpinan secara khusus serta kemampuan manajerial pada umumnya, diperlukan untuk menjamin stabilitas dan menghilangkan bermacam-macam konflik yang berpotensi mengganggu jalannya proses pendidikan. Tanggung jawab seorang pemimpin dalam institusi pendidikan adalah bagaimana dapat mencari jalan keluar untuk menyelesaikan berbagai macam konflik yang timbul.

Untuk menyelesaikan konflik yang timbul, seorang pemimpin hendaknya mngedepankan prinsip membuat kemudahan dan tidak menambah rumit permasalahan tersebut. Sesuai dengan sabda Nabi:

يَسِّرُوا وَلَا تُعَسِّرُوا

Artinya: "Buatlah mudah (suatu rusan) dan janganlah kalian membuatnya menjadi sulit".

Dalam hal ini terdapat beberapa cara yang dapat ditempuh, tergantung dengan jenis-jenis konflik itu sendiri:³⁷

a. Untuk menyelesaikan konflik antar pribadi (*interpersonal conflict*), cara yang dapat ditempuh adalah:

1) Gaya menghindar (*avoidance style*). Cara ini dapat diterapkan untuk menyelesaikan suatu konflik yang memiliki ciri-ciri:

- a) permasalahan tersebut tidak terlalu urgen untuk diperdebatkan.
- b) Salah satu pihak tampak lebih kuat argumentasinya daripada yang lain.
- c) Masalah tersebut masih 274yst diselesaikan tanpa campur tangan pimpinan.

2) Gaya kompromi, diterapkan jika:

- a) masing-masing bersikap asal setuju (pasif), daripada tidak ada keputusan sama sekali;

b) kesepakatan yang dapat dipakai 274yst lebih dari satu;

c) terjadi konflik antara sasaran yang dimiliki salah satu pihak dengan hasil kesepakatan.

3) Gaya memperhalus (*smoothing style*), dilakukan untuk mengurangi perbedaan-perbedaan yang muncul dengan cara mengangkat pendapat-pendapat umum.

4) Gaya memaksa (*forcing style*), dilakukan dengan menggunakan kekuatan atau paksaan untuk mendominasi pihak lain dengan cara menekankan perbedaan yang muncul dalam konflik, kemudian mengangkat pendapat dari salah satu pihak sebagai hasil keputusan. Keputusan semacam ini hanya akan memuaskan salah satu pihak saja, sementara pihak yang lain mungkin saja merasa diabaikan.

5) Gaya kerja sama (*collaborative style*), ciri-ciri gaya kerja sama ini adalah ditandai dengan adanya kesediaan kedua belah pihak untuk mencari sebab-sebab terjadinya konflik dan adanya tukar-menukar informasi secara terbuka. Alternatif-alternatif dirumuskan bersama atas dasar saling menguntungkan.

b. Konflik antar kelompok (*intergroup conflict*).

Mekanisme untuk mengatasi konflik antara kelompok antara lain dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu:

1) Campur tangan pimpinan sebagai *top manager*. Dalam posisi demikian, pimpinan tahu pasti mekanisme yang ada pada setiap bagian organisasi yang

³⁷ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan*, hlm. 153-155.

dipimpinnya, sehingga bila terjadi konflik pada bagian-bagian tertentu, ia akan dapat menyelesaikan dengan cepat.

- 2) Membentuk sasaran-sasaran yang saling terkait (*superordinate goals*), yaitu gaya keterkaitan antara sasaran yang hanya 275yst dicapai melalui jalan kerja sama. Dengan kerja sama ini diharapkan akan mengatasi timbulnya konflik antara kelompok.³⁸

Beberapa teknik pemecahan konflik di atas pada dasarnya hanya sebatas konstruk dan model yang dapat diterapkan dalam situasi yang berbeda-beda. Akan tetapi yang tidak kalah pentingnya adalah bagaimana seorang pemimpin mampu menyelesaikan konflik dengan menekan seminimal mungkin resiko yang ditimbulkan. Hal ini penting karena sekecil apapun gejolak yang ditimbulkan dalam sebuah institusi pendidikan dapat mempengaruhi seluruh proses pendidikan itu sendiri.

4. Prinsip Otoritas

Otoritas secara etimologis bahasa Arab berarti “pengaturan, penguasaan, kemampuan dan kewenangan”.³⁹ Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia dikatakan bahwa Otoritas adalah: 1. Kekuasaan sah yang diberikan kepada suatu lembaga dalam masyarakat yang memungkinkan para pejabatnya menjalankan fungsinya; 2. Hak untuk bertindak; 3. Kekuasaan; wewenang; 4. Hak melakukan tindakan atau hak untuk membuat peraturan untuk memerintah orang lain.⁴⁰

Dan pengertian Otoritas secara terminologis (dengan O 275ystem275) terkadang menimbulkan kesalah-pahaman,

sebagaimana tersurat dalam makna etimologis bahasa Indonesia di atas. Seperti ditekankan oleh Michel Foucault, meskipun terlihat secara tegas dalam praktek-praktek politik kenegaraan, tetapi Otoritas —dalam prakteknya— tidak terbatas oleh ketundukan satu pihak terhadap pihak tertentu (dalam hal ini adalah penguasa); sebagaimana tidak termanifestasikan dalam sebuah bentuk praktek tertentu, misalnya: kekerasan fisik dan atau non fisik. Otoritas menyebar ke dalam seluruh 275ystem dan tataran masyarakat: dari penguasa kepada rakyatnya, dari bapak kepada anaknya, dari guru kepada muridnya, dan akhirnya dari agamawan kepada pengikutnya. Otoritas adalah tatanan yang mengatur hubungan strategis antara sebuah pihak dengan pihak lain dalam proses produksi sikap dan pikiran, atau dengan bahasa lain: memproduksi realitas. Sedangkan hubungan strategis yang dimaksudkan di sini adalah hubungan kuasa dan ketundukan, yang membuat pihak lain harus menerima realitas yang digariskan, dengan atau tanpa adanya perlawanan.⁴¹

Bertolak dari pengertian di atas kita 275yst melihat adanya tiga kutub otoritas dalam pemikiran Islam, termasuk di dalamnya pendidikan yang menjadi pembahasan kita sekarang. Ketiga kutub tersebut adalah: otoritas ilmiah, otoritas politik, dan otoritas publik. Ketiga otoritas itu bisa ditelisik lebih jauh, antara lain, dilihat dari hubungan ketundukan manusia terhadap kuasa Tuhan yang menjadi substansi sebuah pemikiran keagamaan.

Dalam konteks pendidikan, ketiga otoritas di atas dapat diterjemahkan sebagai otoritas ilmiah atau yang dalam dunia pendidikan dikenal dengan kompetensi ilmiah, otoritas politik atau kompetensi manajerial, serta otoritas publik atau kompetensi sosial. Hal ini sejalan dengan

³⁸ *Ibid.*, hlm. 158.

³⁹ *Majma' al-Lughah al-'Arabiyah, al-Mu'jam al-Wasith*, cet. 4, (Kairo: Maktabah al-Syuruq, 2004), hlm. 443.

⁴⁰ Pusat Bahasa, Kamus Besar Bahasa Indonesia, ed. 3, cet. 2, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), hlm. 805. Terlihat di sini adanya kecenderungan untuk mensinonimkan Otoritas dengan kekuasaan negara. Dari sini bisa dipahami kenapa Foucault berbuat demikian, dan karena itu mengaitkan Otoritas dengan kekerasan, sebagaimana yang akan diperlihatkan kemudian oleh

Baghurah. Apalagi dia menggunakan terma 'Power' atau 'Pouvoir', bukan 'Authority'. Latarbelakang Markis-nya juga terlihat. Bandingkan dengan Gerard Bensussan dan George Labica, *Mu'jam Marksiyyah al-Naqdi*, cet. 1 (Shafaqis Tunisia: Dār Muhammad `Alī li al-Nasyr, 2003), hlm. 761-767.

⁴¹ Al-Zawāwī Baghurah, *Maḥmūm A-Khithāb fī Falsafāt Maysyāil Foūkoū*, (Kairo: *al-Majlis al-A`lā li al-Tsaqāfah*, 2000), hlm. 231-238.

konsep syarat-syarat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin, sebagaimana dijelaskan sebelumnya, dimana disebutkan bahwa seorang pemimpin harus memiliki antara lain kemampuan untuk berfungsi sebagai pendidik, kemampuan untuk mengatur dan mengendalikan institusi pendidikan yang ia pimpin, serta memiliki kemampuan untuk merespon harapan serta keinginan publik terhadap institusi pendidikan yang dipimpinya.

Seorang pemimpin dalam institusi pendidikan (sekolah, kampus, pesantren dan sebagainya) disyaratkan untuk memiliki ketiga kompetensi atau otoritas tersebut.

Dalam konsep Islam, otoritas pada mulanya terpersonifikasi dalam figur. Kalau sebutan ini dibenarkan, figur itu adalah Allah dan Rasul-Nya saw.⁴² Manusia hanya bertugas sebagai penerima (*reciever*) “pancaran”-Nya, untuk kemudian diterjemahkan ke dalam sikap dan pemikiran, atau realitas kehidupannya. Pada yang terakhir ini (penerjemahan ke dalam realitas) unsur subyektif manusia dan unsur obyektif kontekstual di seputarnya mempunyai peran penting. Meskipun ada perbedaan gradualistik —dalam besarannya— di antara berbagai aliran pemikiran Islam.⁴³

Analisis strukturalistik yang lain baru-baru ini dicetuskan oleh para pemikir Islam kontemporer. Di antaranya adalah Jamal `Athiyah yang menyatakan bahwa secara hierarkis, sumber-sumber otoritas dalam Islam dapat diurutkan sebagai berikut:⁴⁴

- a. *Al-Naql* (Teks al-Qur’a>n & hadis/hadis).
- b. Otoritas Ulama (*Ūlu al-Amr*).
- c. Realitas (*al-awda>` al-qa>’imah*).
- d. Rasio.
- e. *Al-Barâ’ah al-Ashliyah* (pandangan bahwa semua orang pada asalnya terbebas dari tuduhan atau beban, dan bahwasanya semua perbuatan adalah diperbolehkan, selama tidak ada dalil yang menunjukkan kebalikannya).

Ketika ditarik pada konsep kepemimpinan dalam pendidikan, maka sumber-sumber otoritas tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Norma-norma pokok agama dalam al-Qur’a>n dan al-Hadis;
- b. Otoritas keserjanaan;
- c. Otoritas yang berasal dari realitas;
- d. Kemampuan intelektual.

Yang dimaksud dengan sumber otoritas berupa norma-norma pokok dalam al-Qur’a>n dan Hadis adalah petunjuk-petunjuk tentang pendidikan yang terdapat dalam kedua sumber norma Islam tersebut. Dalam hal ini dapat dipahami bahwa dalam Islam, setiap aspek kehidupan termasuk masalah pendidikan harus selalu menuruti dan tidak boleh menerjang tuntunan al-Qur’a>n dan al-Hadis.

Sedangkan yang dimaksud dengan otoritas keserjanaan adalah, bahwa di samping menjadikan al-Qur’a>n dan Hadis sebagai acuan dalam melaksanakan pendidikan, seorang pemimpin dalam pendidikan harus bersikap terbuka pada berbagai pendapat para pakar pendidikan. Hal ini penting mengingat dalam al-Qur’a>n dan Hadis hanya memuat aturan-aturan umum, dan untuk “menterjemahkannya” diperlukan keterlibatan para cerdik pandai yang dapat merumuskan secara sistematis.

Otoritas realitas dimaksudkan bahwa seorang pemimpin dalam pendidikan harus memiliki kecakapan dalam menjalin komunikasi dengan lingkungan system di mana institusi pendidikan yang dipimpinya berada. Hal ini pada gilirannya akan melahirkan legitimasi dari masyarakat yang sangat penting untuk mengembangkan dan merencanakan pendidikan.

Yang tidak dapat diabaikan dan mutlak harus dipenuhi adalah otoritas intelektual. Seorang pemimpin pendidikan harus memiliki kapasitas intelektual yang memadai, mengingat pendidikan adalah suatu wahana untuk mengasah kemampuan intelektual peserta didik. Apabila otoritas intelektual ini tidak dipenuhi, dengan sendirinya

⁴² Mohammed Arkoun, *Gagasan Tentang Wahyu: Dari Ahl al-Kitâb Sampai Masyarakat Kitab*, cet. 1 (Jakarta: INIS, 1993), hlm. 27.

⁴³ Ali Jum`ah Muhammad, *Qadhîyah Tajdid*

Ushûl al-Fiqh, (KAiro: Dar al-Hidayah, 1993), hlm. 21-23.

⁴⁴ *Ibid.*, hlm. 23.

kepercayaan dari masyarakat dan pengguna jasa pendidikan lainnya akan luntur secara perlahan. Singkatnya seorang pemimpin harus kapabel (memiliki kapabilitas) agar dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan benar.

5. Prinsip Pertanggung Jawaban

Prinsip mengenai tanggung jawab; akuntabilitas (tanggung jawab ke dalam internal institusi atau organisasi) dan responsibilitas (tanggung jawab 277ystem di luar institusi atau organisasi) dapat dilaksanakan melalui pengawasan yang efektif berdasarkan *balance of power* antara semua *stake holder* dan merupakan bentuk pertanggungjawaban seorang pemimpin institusi pendidikan terhadap masyarakat. Sedangkan menurut pendapat lain prinsip akuntabilitas dipandang sebagai kejelasan fungsi, struktur, 277ystem dan pertanggungjawaban, sehingga pengelolaan pendidikan terlaksana secara efektif.⁴⁵

Dalam Islam, *accountability* sangat erat kaitannya dengan sifat amanah. Amanah didefinisikan sebagai sesuatu yang dipercayakan kepada orang lain untuk dipergunakan sebagaimana mestinya sesuai dengan keinginan yang mengamanahkannya. Diharapkan dengan adanya sikap amanah ini akan timbul sikap profesionalitas dari setiap organ pendidikan.⁴⁶

Prinsip ini mengandung makna bahwa diakuinya peranan *stakeholders* dalam menciptakan kondisi institusi pendidikan yang kondusif. Prinsip ini merupakan salah satu bentuk tanggung jawab pendidikan yang tunduk kepada hukum dalam hal kepedulian kepada masyarakat sekitar.⁴⁷ Implementasinya meliputi:

- a. Menumbuhkan kesadaran untuk bersikap tanggung jawab sebagai salah satu konsekuensi yang melekat pada dirinya dengan jabatannya.
- b. Kesadaran akan adanya tanggung jawab sosial.

- c. Menghindari penyalahgunaan kekuasaan yang mengarah kepada hal-hal yang dapat merugikan.
- d. Bekerja secara profesional dan juga menjunjung etika dan kode etik.
- e. Memelihara lingkungan kerja yang sehat dan kondusif.⁴⁸

Kelima prinsip di atas dapat diterapkan dalam mengelola sebuah institusi pendidikan dengan tujuan memiliki sebuah *blue print* yang jelas dan terarah, sehingga tujuan yang telah dirumuskan dapat tercapai.

Dibandingkan dengan teori kelebihan, konsep kepemimpinan yang terdapat dalam hadis lebih ternyata komprehensif, dimana jika dalam teori kelebihan seorang pemimpin ideal adalah orang yang memiliki kelebihan dalam tiga hal; rasio yang mencakup kecakapan manajerial dan kemampuan akademik, kelebihan rohaniyah dan kelebihan badaniyah atau fisik, maka konsep kepemimpinan menjabarkan aspek-aspek lain yang lebih mendasar dan diperlukan oleh seorang pemimpin.

Konsep kepemimpinana yang terdapat dalam sunnah meniscayakan perlunya seorang pemimpin memiliki kelebihan-kelebihan yang mencakup beberapa aspek, yaitu; ibadah dan spiritualitas, kelebihan manajerial, memiliki otoritas yang bersumber dari nilai-nilai keislaman, otoritas keserjanaan dan otoritas intelektual, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, memegang teguh prinsip profesionalisme, bersikap ransparan dalam menjalankan organisasi serta bersikap adil terhadap setiap *stake holder* dalam lingkungan organisasi.

Dengan demikian, semestinya konsep kepemimpinan dalam hadis ini lebih sesuai untuk menyelenggarakan pendidikan Islam.

E. Kesimpulan

Berdasarkan pelacakan terhadap hadis-hadis yang terdapat dalam *kutub at-tis'ah*, dalam rangka menemukan prinsip-prinsip kepemimpinan dalam Islam, maka

⁴⁵ Mas Achmad Daniri, *Good Corporate Governance: Konsep dan Penerapannya dalam Konteks Indonesia*, cet. I (Jakarta: PT Ray Indonesia, 2005), hlm. 10.

⁴⁶ Iwan Triuwono, *Perspektif, Metodologi, dan*

Teori Akuntansi Syariah (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), hlm. 188.

⁴⁷ *Ibid.*, hlm. 52.

⁴⁸ *Ibid.*

didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari aspek kualitas sanadnya, hadis-hadis kepemimpinan mayoritas berada pada level hadis ahad. Maksudnya hadis-hadis tersebut diriwayatkan oleh perawi tunggal. Meskipun demikian, kualitas sanad hadis-hadis tersebut naik ke level *mutawatir*, ketika ditemukan adanya jalur periwayatan lain yang mendukung. Sedangkan dari sisi matan, setelah dianalisis diketahui bahwa kandungan isi hadis-hadis kepemimpinan tersebut sejalan dengan prinsip-prinsip Islam, baik yang terkandung dalam al-Qur'an maupun prinsip-prinsip lainnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kualitas sanad hadis-hadis kepemimpinan dalam penelitian ini adalah *sahih*.
2. Kepemimpinan dalam hadis disebutkan dalam lima *278system278logy*, yaitu: *ima>mah*, *khila>fah*, *wila>yah*, *ima>rah*, *ri'a>yah*. Kelima istilah ini disebutkan dalam hadis-hadis Rasulullah Saw dengan konteks yang berbeda-beda, yaitu konteks ibadah (*imam shalat*), konteks kepemimpinan spiritual (*khali>fah*, pengganti Nabi Saw.), konteks otoritas politik (*wila>yah*), konteks kekuasaan politik (*ima>rah*) dan konteks kekuasaan atau kepemimpinan yang bertanggung jawab (*ri'a>yah*). Dengan demikian, yang dimaksud dengan kepemimpinan dalam hadis adalah seseorang yang memegang otoritas keagamaan, spiritual, politik, dan dilengkapi dengan tanggung jawab atas yang dipimpin.
3. Pemahaman terhadap beberapa *278system278logy* kepemimpinan dalam hadis tersebut, ketika diimplementasikan dalam pendidikan dapat ditafsirkan sebagai prinsip-prinsip kepemimpinan dalam pendidikan sebagai sebuah institusi. Kelima prinsip tersebut adalah prinsip ibadah, spiritual, politik (manajerial), kekuasaan (otoritas) dan pertanggung jawaban. Konsep ini sejalan dengan teori kelebihan, bahkan menyertakan aspek-aspek lain yang lebih

mendasar dalam *278system* kepemimpinan.

Daftar Pustaka

- Adam Ibrahim Indrawijaya, *Perilaku Organisasi*, Bandung: Sinar Baru, 1993.
- Ahmad Ludjito, "Peran Pendidikan Agama dalam Mewujudkan Manusia Indonesia Seutuhnya", Abdurrahman dkk. (ed.), *Agama dan Masyarakat*, Yogyakarta: IAIN Sunan Kalijaga Press, 1993.
- Abdul Halim el-Muhammady, Pendidikan Islam Skop dan Matlamatnya, *Jurnal Pendidikan*, Selangor: ABIM Tahun 1, bil.1 Januari 1984
- 'Ali Jum`ah Muhammad, *Qadhiyah Tajdid Ushul al-Fiqh*, Kairo: Dar al-Hidayah, 1993.
- Azyumardi Azra, *Pembaharuan Pendidikan Islam*, Amisisco, Jakarta: 1996.
- Abi Yahya Zakariya al-Anshari, *al-Asybah wa an-Naza'ir*, Semarang: Thoaha Putra, tt.
- Al-Zawawi Baghurah, *Mafhum A-Khithab fi Falsafat Maysyail Foûkoû*, Kairo: *al-Majlis al-A`la li al-Tsaqâfah*, 2000.
- Eman Suparman, "Manajemen Pendidikan Masa Depan", *Seputar Indonesia*, Minggu, 23 September 2007.
- Huzaemah Tahido Yanggo, 'Pandangan Islam tentang Gender, ' dalam Mansor Faqih, *Membincang Feminisme: Diskursus Gender Perspektif Islam*, cet. I, Surabaya: Risalah Gusti, 1996.
- Hermen Harrel Horne, *The Democratic Philosophy of Education*, Mac Millan & Co., New York, 1939.
- Herbert Spencer, *Education: Intelectual, Moral and Physical*, William and Nongete, 1956.
- Iwan Triuwono, *Perspektif, Metodologi, dan Teori Akuntansi Syariah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006.
- I Nyoman Tjager (dkk), *Corporate Governance: Tantangan dan Kesempatan bagi Komunitas Bisnis Indonesia*, Jakarta: PT Prenhallindo, 2003.
- John Dewey, *Democracy and Education*, Mac Millan & Co., New York, 1970.

- Kamarudin Haji Kachar, *Strategi Penerapan Nilai Islam*, Kuala Lumpur: Teks Publishing Sdn. Bhd., 1989.
- Mas Achmad Daniri, *Good Corporate Governance: Konsep dan Penerapannya dalam Konteks Indonesia*, cet. I, (Jakarta: PT Ray Indonesia, 2005).
- Muhammad Abid al-Jâbirî, *Qadlâyâ fî al-Fîkr al-Mu`âshir*, cet. 1, Beirut: Markaz Dirasat al-Wihdah al-`Arabiyyah, 1997.
- Mohammed Arkoun, *Gagasan Tentang Wahyu: Dari Ahl al-Kitâb Sampai Masyarakat Kitab*, cet. 1 Jakarta: INIS, 1993.
- _____, *Târîkhiyyah al-Fîkr al-`Arabî al-Islamî*, Beirut: Dâr al-Sâqî , tt.
- Mas Achmad Daniri, *Good Corporate Governance: Konsep dan Penerapannya dalam Konteks Indonesia*, cet. I, Jakarta: PT Ray Indonesia, 2005.
- Muhammad Ikhsan, "Islam Dan Pemilu; Sebuah Kajian Tentang Konsep Pemilu Menurut Islam" dalam *www.media-edu.com*, diakses tanggal 15 Januari 2008.
- Mook Soon Sang, *Pendidikan di Malaysia*, Kumpulan Budiman, Kuala Lumpur, 1988.
- Miftah Thoha, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, cet. 1, Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2003.
- Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, ed. 3, cet. 2, Jakarta: Balai Pustaka, 2002.
- R. Lukman Faurani, *Etika Bisnis dalam Al-Qur'an*, cet. I, Yogyakarta: Pustaka Pesantren, 2006.
- Rafik Issa Beekun, *Etika Bisnis Islam*, alih bahasa Muhammad, cet. I, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004.
- Wursanto, *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*, cet. 1, Yogyakarta: Andi, 2004.
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, cet. 3, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2002.