



KEPEMIMPINAN DALAM PENGELOLAAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

Muhammad Alfiannur¹, Yahya Mof², Dina Hermina³

Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin^{1/2/3}, Jl. A. Yani No.Km.4 5, RW.5, Kebun
Bunga, Kec. Banjarmasin Tim., Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan 70235

Email: alfyn27@gmail.com¹, yahyamof@uin-antasari.ac.id², dinahermina@uin-antasari.ac.id³

ABSTRAK

Kepemimpinan dalam pengelolaan lembaga pendidikan Islam memainkan peran yang sangat penting dalam menciptakan sistem pendidikan yang efektif, berkualitas, dan berorientasi pada nilai-nilai Islam. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji konsep kepemimpinan dalam konteks lembaga pendidikan Islam, termasuk model kepemimpinan yang relevan, tantangan yang dihadapi, serta dampaknya terhadap pengelolaan pendidikan. Dengan pendekatan kualitatif dan studi literatur, penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan yang berbasis pada prinsip-prinsip Islam seperti amanah, keadilan, dan musyawarah dapat memperkuat tata kelola lembaga pendidikan, meningkatkan kualitas pembelajaran, serta menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pengembangan karakter siswa. Namun, tantangan seperti keterbatasan sumber daya manusia, dana, dan perubahan sosial menjadi hambatan utama yang memerlukan kepemimpinan yang adaptif dan visioner. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan yang baik dalam pengelolaan lembaga pendidikan Islam dapat menghasilkan pendidikan yang berkualitas dan relevan dengan kebutuhan zaman.

Kata kunci: Kepemimpinan, Pengelolaan, Lembaga Pendidikan Islam, Prinsip Islam, Kualitas Pendidikan, Tantangan.

ABSTRACT

Leadership in the management of Islamic educational institutions plays a very important role in creating an educational system that is effective, high quality and oriented towards Islamic values. This article aims to examine the concept of leadership in the context of Islamic educational institutions, including relevant leadership models, the challenges faced, and their impact on educational management. Using a qualitative approach and literature study, this research found that leadership based on Islamic principles such as trust, justice, and deliberation can strengthen the governance of educational institutions, improve the quality of learning, and create a conducive environment for the development of student character. However, challenges such as limited human resources, funds and social change are the main obstacles that require adaptive and visionary leadership. This research concludes that good leadership in the management of Islamic educational institutions can produce quality education that is relevant to the needs of the times.

Keywords: Leadership, Management, Islamic Education Institutions, Islamic Principles, Education Quality, Challenges.

PENDAHULUAN

Pendidikan berfungsi sebagai wadah untuk memperluas wawasan dan ilmu pengetahuan. Selain itu, pendidikan idealnya dirancang dengan konsep yang terstruktur serta berlandaskan etika, (Mursal, 2021). Pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam berbagai aspek, termasuk dalam konteks kepemimpinan. Proses pendidikan bertujuan untuk membentuk perubahan sikap dan perilaku individu maupun kelompok dalam masyarakat, guna mendukung proses pendewasaan melalui pembelajaran dan pelatihan, (Mesiono, 2020). Dengan demikian, pendidikan menjadi salah satu elemen krusial dalam kehidupan manusia. Salah satu faktor kunci dalam memajukan institusi pendidikan adalah keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. SDM yang unggul akan bekerja secara kolektif, menyumbangkan pemikiran dan usaha terbaik mereka untuk kemajuan lembaga pendidikan tempat mereka berada. Kualitas sumber daya ini sangat dipengaruhi oleh pengelolaan atau manajemen yang baik. Oleh karena itu, kemajuan sebuah institusi pendidikan sangat bergantung pada efektivitas tata kelola yang diterapkan.

Kepemimpinan atau leadership merupakan kemampuan dan seni seseorang dalam menggunakan otoritasnya untuk memengaruhi orang lain agar melaksanakan kegiatan yang diarahkan pada pencapaian visi yang telah ditentukan sebelumnya. Memimpin berarti menggerakkan orang lain untuk merealisasikan visi tertentu, dengan melibatkan kerja sama dan bantuan mereka. Orang-orang yang dipimpin adalah individu yang menerima arahan, diatur, serta dipengaruhi oleh aturan, baik secara formal maupun nonformal. Kepemimpinan memiliki peran penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Dengan menerapkan model kepemimpinan tertentu, akan tercipta gaya manajemen yang khas, yang pada akhirnya menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Secara sederhana, kepemimpinan diberikan kepada individu yang dianggap telah mampu mengelola dirinya sendiri, sehingga ia dipercaya untuk memimpin orang lain. Sebagai konsekuensi logis, seorang pemimpin diharapkan mampu menjalankan tanggung jawabnya karena telah terbukti mampu memimpin dirinya sendiri. Dalam dunia pendidikan Islam, pemimpin memiliki peran yang sangat penting dan strategis. Pemimpin berperan sebagai nahkoda yang menentukan arah perjalanan yang akan ditempuh. Kepemimpinan dalam lembaga pendidikan Islam bukan hanya merupakan sebuah proses, tetapi juga menjadi elemen kunci keberhasilan. Pemimpin berfungsi sebagai penggerak utama untuk menciptakan kerja sama yang harmonis di antara seluruh sumber daya yang ada, di mana memengaruhi dan mengarahkan menjadi tugas utama yang harus diemban.

METODE PENELITIAN

Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif. Dalam pelaksanaannya, penulis melakukan proses mempelajari prosedur yang bertujuan untuk menjelaskan atau menggambarkan data maupun hasil observasi yang diperoleh. Proses tersebut mencakup beberapa langkah, seperti pengumpulan data, pengelompokan informasi, penentuan nilai, analisis data, dan penyusunan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Pemimpin dalam Islam

Beragam definisi tentang pemimpin telah dikemukakan oleh para ahli di masa lalu. Salah satu definisi yang menarik perhatian penulis adalah bahwa seorang pemimpin memiliki kemampuan untuk memengaruhi dan mengarahkan bawahan dalam mencapai sebuah visi tertentu, (Sutrisno, 2010). Berkenaan dengan hal tersebut, Uha menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi individu, dalam hal ini bawahan, sehingga mereka dapat dan bersedia melaksanakan tugas tertentu meskipun pada dasarnya tugas tersebut tidak sesuai dengan keinginan mereka, (Uha Nawawi, 2013). Kepemimpinan dapat terjadi di berbagai waktu dan tempat. Menurut Daft, kepemimpinan adalah sebuah hubungan yang melibatkan pengaruh antara pemimpin dan bawahan, dengan fokus pada mengubah hasil atau situasi, (Richard, 2008).

Dalam Islam, pemimpin dianggap sebagai tokoh kunci yang memiliki peran vital dalam sebuah organisasi. Pemimpin, menurut ajaran Islam, diharapkan menjadi pelayan bagi masyarakatnya, bukan seseorang yang sekadar mencari keuntungan pribadi atau fasilitas. Salah satu referensi utama dalam Al-Qur'an mengenai kepemimpinan adalah Surah An-Nisa' (4:59), yang mengaitkan ketaatan kepada pemimpin dengan ketaatan kepada Allah SWT dan Rasulullah SAW, menunjukkan bahwa mematuhi pemimpin merupakan kewajiban penting. Seorang pemimpin diharapkan memusatkan perhatian pada upaya melayani dan mendukung bawahannya agar mereka dapat bekerja secara optimal demi kemajuan organisasi. Hal yang sama berlaku untuk kepala madrasah atau Rektor Perguruan Tinggi Islam, yang idealnya memprioritaskan kesejahteraan dan pelayanan bagi bawahannya guna mencapai kemajuan institusi.

Dalam tradisi Islam, konsep pemimpin memiliki beragam istilah yang mencerminkan fungsi, tanggung jawab, dan pendekatan seorang pemimpin dalam melayani masyarakat. Dua istilah yang sering digunakan adalah *Ulil Amri* dan *Khadimul Ummah*, (Hafifudin, 2019). *Ulil Amri* merujuk kepada para pejabat yang diberi tanggung jawab untuk mengelola bidang tertentu. Dalam konteks ini, tugas tersebut berkaitan erat dengan kepentingan masyarakat. Oleh karena itu, keberhasilan seorang pemimpin diukur dari kemampuannya dalam memenuhi kebutuhan rakyat. Jika seorang pemimpin mengabaikan atau tidak menjalankan tugasnya dengan baik, ia dapat dikategorikan sebagai pemimpin yang gagal.

Istilah kedua adalah *Khadimul Ummah*, yang berarti pelayan masyarakat. Maknanya, seorang pemimpin sejatinya berperan sebagai pelayan bagi rakyat, bukan justru menuntut untuk dilayani. Seorang pemimpin lembaga, misalnya, seharusnya fokus pada cara melayani dan mendukung bawahannya agar mereka dapat bekerja secara optimal demi kemajuan organisasi. Hal serupa berlaku bagi seorang kepala madrasah atau rektor Perguruan Tinggi Islam, yang idealnya berupaya memberikan pelayanan terbaik dan meningkatkan kesejahteraan bawahannya, sehingga mereka dapat bekerja maksimal demi kemajuan lembaga yang dipimpin.

Selain dua istilah yang telah disebutkan sebelumnya, terdapat banyak sebutan lain untuk pemimpin dalam tradisi Islam, seperti Amir, Khalifah, Sultan, dan Imam, (syafarrudin, 2011). Hal yang paling utama dalam Islam adalah bahwa kepemimpinan tidak hanya dianggap sebagai kontrak sosial semata, tetapi juga melibatkan kontrak spiritual dengan Allah SWT. Selain itu, kepemimpinan dalam Islam menekankan pentingnya keadilan dan perlunya menentang segala bentuk kezaliman serta penindasan. Dalam Al-Qur'an surah Al-Baqarah ayat 124, dijelaskan bahwa Nabi Ibrahim diangkat

sebagai pemimpin atau imam oleh Allah SWT setelah berhasil menjalani berbagai ujian berupa perintah dan larangan. Seorang pemimpin, termasuk kepala madrasah atau rektor perguruan tinggi Islam, idealnya memiliki orientasi untuk melayani dan mendukung kesejahteraan bawahannya, sehingga mereka dapat bekerja secara optimal demi kemajuan organisasi atau lembaga yang dipimpinnya.

Nabi Muhammad SAW adalah seorang pemimpin yang luar biasa tangguh dan manajer yang cemerlang dalam sejarah kepemimpinan dunia. Kesederhanaan hidupnya penuh dengan nilai-nilai kebaikan yang dapat dijadikan teladan dari berbagai aspek kehidupan. Bagi umat Islam, beliau dikenal sebagai pemimpin yang unggul dalam keluarga, pendidikan, akhlak mulia, semangat juang yang tinggi, orientasi akhirat, dan rasa kemanusiaan yang mendalam. Rasulullah juga memberikan contoh bagaimana melayani dan mendukung bawahannya agar mereka dapat bekerja secara optimal demi kemajuan organisasi. Hal ini juga menjadi inspirasi bagi seorang kepala madrasah atau rektor Perguruan Tinggi Islam untuk berpikir bagaimana meningkatkan kesejahteraan dan memberikan dukungan kepada bawahannya demi mencapai kemajuan lembaga. Kepemimpinan Nabi Muhammad memiliki berbagai keunikan, keistimewaan, dan ciri khas yang luar biasa dibandingkan dengan sosok pemimpin lainnya dalam sejarah. Dalam setiap aspek kehidupannya, Beliau tampil sebagai figur yang unggul. Keistimewaan tersebut memungkinkannya untuk menyatukan berbagai kelompok dan memberikan kontribusi besar terhadap kemaslahatan umat.

Seorang pemimpin memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah institusi, karena keberhasilan atau kegagalan institusi tersebut sangat bergantung pada peran strategis pemimpin tersebut. Pemimpin berfungsi sebagai penjaga visi (*the vision role*), yaitu visi yang dirancang untuk mengakomodasi berbagai aspirasi dari bawahannya, namun tetap berada dalam jalur yang sesuai dengan kesepakatan bersama. Dengan kata lain, visi seorang pemimpin harus bersifat futuristik, realistis, dan dapat diimplementasikan oleh tim yang dipimpinnya. Sebagai seorang teladan, Nabi Muhammad tidak hanya dikenal luas pada zamannya, tetapi juga tetap relevan hingga saat ini dan akan terus demikian selamanya. Nabi Muhammad merupakan sosok guru yang memiliki jumlah murid terbesar, yaitu seluruh umat Islam di dunia. Pada masanya, beliau adalah guru terbaik bagi para sahabatnya. Bagi seorang Muslim, Nabi Muhammad adalah pemimpin yang menjadi inspirasi dan pendorong untuk mengubah imajinasi menjadi kenyataan yang dapat diwujudkan dengan benar, (Abdurrahman, 2004).

Sebagai bagian dari institusi pendidikan formal, lembaga pendidikan Islam turut mengacu pada tujuan pendidikan nasional, yakni membentuk karakter dan peradaban bangsa yang bermartabat demi mencerdaskan kehidupan bangsa. Fokus utamanya adalah mengembangkan potensi peserta didik secara optimal agar mereka menjadi individu yang bertakwa, berakhlak mulia, sehat jasmani, berwawasan luas, memiliki keterampilan hidup, mandiri, serta menjadi warga negara yang baik, bertanggung jawab, dan mencintai tanah air. Untuk mencapai visi pendidikan nasional, lembaga pendidikan Islam dituntut untuk mengoptimalkan seluruh fasilitas yang tersedia, baik dari segi kualitas dan keunggulan sumber daya manusia maupun dari segi kelengkapan sarana pendukung. Salah satu aspek mendasar dalam manajemen kepemimpinan adalah penerapan norma perilaku yang digunakan untuk memengaruhi perilaku orang lain. Kepemimpinan sendiri merupakan

pola perilaku konsisten yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin dan dipahami oleh orang-orang di sekitarnya dalam memengaruhi berbagai aktivitas.

Dalam konteks ini, pimpinan lembaga pendidikan Islam memiliki peran strategis untuk memberdayakan seluruh potensi yang dimiliki lembaga yang dipimpinnya. Kepemimpinan yang efektif akan terlihat dari meningkatnya kualitas, kreativitas, disiplin, dan semangat yang tinggi di kalangan santri. Pendidikan yang bermutu adalah cita-cita besar bangsa, karena melalui pendidikan akan lahir sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini selaras dengan amanat dasar negara kita. Oleh karena itu, peningkatan kualitas pendidikan perlu didukung dengan penataan sistem pendidikan yang baik serta pemenuhan fasilitas dan prasarana pendukung agar semua jenjang pendidikan dapat berfungsi optimal sesuai harapan, (Samani, 2001).

Tugas pokok seorang pemimpin dalam lembaga pendidikan Islam meliputi pengelolaan pelaksanaan proses pendidikan dan pembelajaran, pengawasan terhadap kegiatan pendidikan, memastikan kelancaran administrasi sekolah sesuai aturan, melakukan pemantauan terhadap kinerja guru dan staf, membangun komunikasi serta kolaborasi dengan masyarakat dan orang tua siswa, mengadakan evaluasi kinerja secara rutin, serta mengawasi semua aspek pendukung yang berkaitan dengan pendidikan..

Karakteristik Pemimpin menurut Islam

Kepemimpinan dapat terjadi baik di dalam maupun di luar lingkungan institusi. Ada pemimpin yang sejak lahir memiliki bakat alami untuk memimpin, dan ada pula yang berkembang menjadi pemimpin melalui perjalanan panjang. Pendidikan dan pelatihan memiliki peran penting dalam membentuk seorang pemimpin yang berkualitas. Karakteristik pemimpin menjadi faktor utama yang membedakan satu pemimpin dengan yang lain. Namun, karakter ini tidak muncul secara instan; diperlukan serangkaian proses pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang mendalam untuk membentuknya.

Secara umum, seorang pemimpin memiliki karakteristik berupa rasa percaya diri yang kuat. Kepercayaan diri ini sangat penting dalam proses pengambilan keputusan dan penetapan kebijakan. Kepercayaan diri tidak hanya memengaruhi pribadi pemimpin itu sendiri, tetapi juga berdampak pada usaha yang dilakukan dalam pekerjaannya. Sikap percaya diri yang positif berkaitan erat dengan efektivitas dan kesuksesan seorang pemimpin. Selain itu, pemimpin yang unggul juga harus mampu menyebarkan energi positif kepada bawahannya. Tipe pemimpin seperti ini menunjukkan antusiasme terhadap setiap rencana dan memiliki tingkat toleransi yang tinggi, yang tercermin dari kesabarannya.

Salah satu sifat penting yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin adalah integritas, yang berarti bertindak jujur. Dengan sikap ini, seorang pemimpin dapat menghindari perilaku munafik atau bersikap tidak konsisten. Ucapannya selalu didasarkan pada pertimbangan matang dan benar-benar diwujudkan dalam tindakan. Pemimpin yang memiliki integritas tidak pernah melakukan kebohongan. Integritas menjadi dasar utama dalam meraih kesuksesan di dunia pendidikan. Sebuah lembaga pendidikan yang menjunjung tinggi integritas akan secara alami memperoleh kepercayaan masyarakat tanpa memerlukan promosi yang berlebihan dari pemimpinnya.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor krusial dalam sebuah institusi pendidikan, karena kesuksesan atau kegagalan sebuah lembaga pendidikan sangat

dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan. Dalam penelitiannya, E.E. Ghiselli menekankan bahwa seorang pemimpin harus memiliki sifat dan karakteristik tertentu untuk membawa kemajuan pada pihak yang dipimpinnya. Beberapa karakteristik tersebut akan dijelaskan dalam pembahasan berikut ini, (Giselli, 1960):

- a. Kemampuan untuk menjalankan peran sebagai pengawas, yaitu mengelola fungsi-fungsi dasar manajemen seperti membimbing dan memantau pekerjaan bawahan secara efektif.
- b. Dorongan untuk meraih prestasi dalam pekerjaan, mencakup komitmen yang kuat, tanggung jawab yang besar, serta ambisi tinggi untuk mencapai keberhasilan.
- c. Kecerdasan yang meliputi kemampuan berpikir bijak, kreatif, serta menghasilkan ide-ide yang brilian dan inovatif.
- d. Ketegasan dalam mengambil keputusan, termasuk kemampuan menyelesaikan masalah dengan tepat dan efektif.
- e. Keyakinan pada diri sendiri yang mencerminkan kemampuan untuk menghadapi tantangan dan menyelesaikan berbagai masalah.
- f. Kemampuan untuk berinisiatif, yaitu bertindak secara mandiri tanpa bergantung pada orang lain, serta terus memperbarui pengetahuan dan mencari cara baru yang inovatif dalam menyelesaikan tugas.

Dalam Islam, sifat-sifat pemimpin didasarkan pada karakteristik yang dimiliki oleh teladan umat, Nabi Muhammad SAW, yaitu kejujuran (*shiddiq*), tanggung jawab (*amanah*), kemampuan berkomunikasi yang baik (*tabligh*), serta kecerdasan (*fathanah*).

Sebagai seorang pemimpin, kejujuran mencerminkan komitmen dan integritas dalam ucapan maupun tindakan. Dalam dunia kepemimpinan, kejujuran adalah aset penting untuk mencapai keberhasilan. Dengan bersikap jujur, seorang pemimpin akan mendapatkan kepercayaan dan penghormatan dari bawahannya, sehingga perintahnya akan dihargai dan dilaksanakan. Namun, dalam konteks pendidikan Islam, kejujuran ini sering kali diuji, terutama ketika ada proyek atau dana yang dikelola oleh lembaga pendidikan. Ketidaktransparanan dan manipulasi dalam pengelolaan keuangan sering menjadi masalah yang merusak nilai-nilai kejujuran tersebut.

Memiliki sikap amanah berarti mampu bertanggung jawab atas tugas yang diemban. Seorang pemimpin seharusnya senantiasa menjaga tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya. Dengan sikap amanah, pelayanan yang diberikan dapat berjalan dengan optimal, menciptakan kepuasan bagi semua pihak yang terlibat. Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, sikap amanah tercermin dari kesadaran seorang pendidik akan tanggung jawabnya dalam mengajar, mendidik, dan membimbing peserta didik. Oleh karena itu, perilaku seperti menyalahgunakan waktu dan kebiasaan datang terlambat sangat bertentangan dengan nilai-nilai amanah.

Seorang pemimpin juga harus memiliki sifat komunikatif. Dengan kata lain, komunikasi yang baik mencerminkan sikap keterbukaan. Pemimpin perlu berinteraksi dengan bawahan, menanyakan apa saja yang masih dibutuhkan atau kurang untuk segera ditindaklanjuti. Dalam pendidikan Islam, sifat komunikatif mencakup hampir seluruh proses pembelajaran. Guru perlu menggunakan pilihan kata yang tepat, berbicara dengan sopan dan sesuai, serta menyesuaikan penyampaian materi dengan kemampuan peserta didik.

Kecerdasan adalah kemampuan yang wajib dimiliki oleh seorang pemimpin. Pemimpin merupakan individu yang senantiasa meningkatkan dan memperbarui pengetahuan mereka. Sangat penting bagi seorang pemimpin untuk tidak kalah cepat dari bawahannya dalam memahami kebijakan baru. Konflik dan permasalahan yang muncul di lembaga pendidikan adalah hal yang tidak dapat dihindari, sehingga pemimpin harus memiliki kecakapan dalam menyelesaikannya. Dalam konteks pembelajaran, kecerdasan menjadi modal utama yang harus dimiliki oleh seorang guru. Seorang pendidik seharusnya merasa tidak nyaman jika masuk ke kelas tanpa persiapan dan perencanaan yang baik.

Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam

Pemimpin Sebagai Teladan dalam Upaya Peningkatan Kualitas Pendidikan.

Keteladanan merupakan tindakan yang dihargai dan dipandang mulia karena sejalan dengan prinsip-prinsip kebenaran dan kebajikan. Guru dapat memberikan contoh teladan sebagai pendekatan yang efektif untuk memotivasi peserta didik agar lebih giat belajar demi meraih berbagai tujuan yang diimpikan, (Asrul, 2013). Seorang pemimpin yang benar-benar berdedikasi harus mampu memberikan nilai-nilai yang bermakna serta menunjukkan etika yang baik dalam hubungannya dengan bawahannya. Nilai-nilai tersebut menjadi panduan penting bagi seluruh anggota organisasi untuk meraih tujuan bersama. Di sisi lain, setiap pemimpin memiliki pendekatan dan gaya kepemimpinan yang berbeda, namun fokus utamanya tetap pada pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

Salah satu tugas utama seorang pemimpin adalah menjadi fasilitator bagi harapan seluruh bawahannya, serta berusaha semaksimal mungkin untuk mewujudkan harapan tersebut demi tercapainya tujuan organisasi. Karakter seorang pemimpin berbeda-beda sesuai dengan kepribadian masing-masing individu. Keteladanan dalam kepemimpinan merupakan metode yang paling efektif untuk membangun organisasi yang kuat dan solid. Dengan memberikan teladan, para bawahan akan merasa bertanggung jawab dan enggan menyalahgunakan kepercayaan yang telah diberikan kepada mereka. Keteladanan ini mencakup berbagai aspek, mulai dari cara berbicara, berpakaian, hingga pelaksanaan tanggung jawab sebagai makhluk Tuhan. Selain itu, ketaatan seorang pemimpin dalam menjalankan ibadah juga menjadi elemen penting dalam memberikan teladan kepada bawahannya.

Menyampaikan pengetahuan dan berbagi ilmu adalah hal yang dapat dilakukan oleh siapa saja, tidak terbatas pada seorang guru. Namun, tantangan sebenarnya adalah bagaimana peserta didik mampu mengaplikasikan ilmu atau ajaran yang telah mereka peroleh. Oleh sebab itu, seorang guru perlu terlebih dahulu mengamalkan ilmu atau nasihat yang diajarkannya. Ketika hal tersebut dilakukan, anak-anak akan belajar dengan meniru dan mengikuti apa yang dilihat dari gurunya. Dengan cara ini, kata-kata dan tindakan menjadi selaras. Guru dan kepala madrasah dianggap sebagai profesi yang mulia karena keteladanan yang mereka tunjukkan kepada peserta didik dan masyarakat, (Dedi, 2020). Oleh karena itu, kehormatan seorang guru sebagai pemimpin bagi murid-muridnya ditentukan oleh teladan yang ia tunjukkan kepada para siswanya.

Kesimpulannya, seorang pemimpin harus mampu memberikan teladan melalui tindakan nyata yang menjadi contoh bagi bawahannya dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Dengan memberikan contoh yang baik, para bawahan akan lebih termotivasi untuk menjalankan perintah atasannya. Selain itu, pemimpin juga perlu menunjukkan

integritas, kejujuran, dan kredibilitas sebagai sosok yang kompeten dalam membawa organisasi menuju tujuan bersama. Pemimpin tidak hanya dituntut memiliki karakter, kejujuran, dan keterampilan dalam memimpin, tetapi juga harus menunjukkan sikap dan perilaku yang mencerminkan kepemimpinan sejati melalui perkataan, sikap, dan tindakan sehari-hari. Pemimpin yang ideal adalah pemimpin yang mampu menjalankan peran dan fungsinya dengan baik, mengatur, serta mengawasi jalannya organisasi, khususnya dalam konteks pendidikan. Sebagai direktur, pemimpin bertanggung jawab untuk membawa organisasi ke arah yang lebih baik, sehingga ia harus menjadi teladan dan motivator bagi guru maupun peserta didik.

Reward dan punishment sebagai Sarana untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan.

Sebagai seorang pemimpin, tentunya memiliki otoritas untuk mengarahkan bawahannya. Otoritas ini mencakup kemampuan memengaruhi perilaku bawahan dalam bertindak. Hal ini berkaitan erat dengan kekuasaan yang melekat pada posisi kepemimpinan. Dalam menjalankan tugasnya, seorang pemimpin memiliki wewenang untuk memengaruhi dan menggerakkan bawahannya demi menyelesaikan tanggung jawab yang telah ditetapkan.

Dalam memberikan tugas, pemimpin perlu menyampaikan bimbingan dan arahan secara jelas, sehingga bawahan dapat menjalankan tanggung jawab mereka dengan mudah dan menghasilkan output yang selaras dengan visi organisasi. Pemimpin juga disarankan untuk memberikan perhatian lebih kepada bawahannya, termasuk memberikan dorongan dan motivasi. Dukungan ini penting agar bawahan tetap bersemangat dan produktif dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, pemimpin perlu mengapresiasi kinerja bawahan yang berprestasi dengan memberikan penghargaan atau hadiah. Hal ini bertujuan untuk mengakui kerja keras mereka sekaligus memotivasi rekan kerja lainnya untuk terus berkinerja baik. Penghargaan tersebut tidak hanya sebagai bentuk penghormatan, tetapi juga sebagai pendorong semangat bagi seluruh tim.

Penghargaan (*reward*) merupakan bentuk apresiasi atas pencapaian kerja yang diberikan oleh individu atau pihak tertentu dalam suatu organisasi. Penghargaan ini bisa berupa materi maupun sekadar ucapan pujian, (Hadari, 2005). Sedangkan hukuman adalah ancaman sanksi yang bertujuan untuk memberikan perbaikan, (2000). Apabila di perusahaan terdapat bonus yang diberikan kepada karyawan yang disiplin dan menjadi panutan, maka di dunia pendidikan seharusnya juga ada penghargaan bagi guru yang berprestasi dan siswa yang berprestasi. Langkah ini sangat penting untuk meningkatkan motivasi anggota organisasi lainnya agar terus berusaha meraih prestasi. Sebaliknya, sanksi bagi anggota organisasi juga perlu diterapkan agar dapat memberikan efek jera, terutama ketika perilaku tersebut merugikan organisasi.

Di dunia pendidikan, penerapan sistem penghargaan dan hukuman menjadi aspek penting untuk membentuk kepribadian tangguh dan loyalitas pada guru, siswa, serta pegawai terhadap institusi mereka. Hukuman diberikan untuk menciptakan efek jera, sedangkan penghargaan dimaksudkan untuk mendorong perilaku positif yang patut diteladani. Penting untuk menjaga konsistensi dalam penerapan kedua hal tersebut. Ketika penghargaan dan hukuman sudah diberlakukan, pelaksanaannya harus berkelanjutan, bukan hanya dilakukan sesekali. Hal ini bertujuan agar anggota organisasi merasa bahwa pimpinan memiliki komitmen kuat dalam mengembangkan organisasinya.

Berbagai teori menyebutkan bahwa penerapan penghargaan dan hukuman mampu memberikan dampak positif terhadap kelancaran suatu organisasi. Target kerja yang jelas akan membantu mengukur kinerja bawahan dengan baik. Selain itu, pemantauan yang dilakukan oleh pimpinan dapat mendorong peningkatan kinerja secara alami. Baik secara kualitatif maupun kuantitatif, kinerja dapat dinilai. Hukuman dan penghargaan merupakan bentuk tanggapan dari pimpinan untuk memotivasi bawahan dalam mencapai tujuan organisasi. Meski terlihat berlawanan, keduanya memiliki tujuan yang sama, yaitu meningkatkan efektivitas kinerja dalam organisasi.

Dalam operasional organisasi, diperlukan hukum dan aturan yang tegas sebagai alat pengendali agar kinerja bawahan berjalan lancar. Ketidakberfungsian aturan dalam organisasi dapat memicu konflik kepentingan, baik antar individu maupun antar organisasi. Oleh karena itu, penghargaan dan hukuman menjadi alat kontrol yang efektif untuk memastikan kinerja pegawai tetap optimal. Dalam konteks pendidikan Islam, penerapan penghargaan dan hukuman juga dianggap penting dan sebaiknya diterapkan secara berkesinambungan.

Reward dan punishment sebagai Sarana untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan.

Pengelolaan lembaga pendidikan yang efektif dan berorientasi pada mutu memerlukan komitmen yang sungguh-sungguh dalam upaya peningkatan kualitas secara berkelanjutan, membutuhkan waktu panjang, serta pemanfaatan metode dan sarana yang tepat. Komitmen ini perlu ditopang oleh dedikasi tinggi terhadap mutu melalui penyempurnaan kegiatan secara terus-menerus oleh semua pihak terkait.

Pengembangan institusi pendidikan bukanlah hal yang mudah, karena memerlukan perencanaan yang terpadu dan menyeluruh. Dalam kaitannya dengan peran lembaga pendidikan Islam sebagai media untuk mengoptimalkan aspek sosial dan budaya masyarakat, hubungan dengan masyarakat menjadi suatu keharusan. Interaksi antara lembaga pendidikan dan masyarakat merupakan hubungan yang saling melengkapi, di mana keduanya berfungsi sebagai alat komunikasi dan bersama-sama bertanggung jawab dalam mewujudkan visi pendidikan yang telah dirancang bersama.

Menyediakan dan memperbarui fasilitas serta infrastruktur pendidikan.

Para guru membutuhkan sarana pembelajaran untuk mendukung kelancaran proses belajar-mengajar. Selain keterampilan pendidik dalam menjalankan tugasnya, keberadaan fasilitas yang memadai sangat berperan penting dalam membantu pelaksanaan pembelajaran. Semakin lengkap dan berkualitas fasilitas yang tersedia, semakin mudah pula bagi guru untuk menjalankan perannya sebagai tenaga pengajar. Hal ini juga berlaku pada proses belajar-mengajar, di mana fasilitas pembelajaran perlu terus dikembangkan agar dapat memberikan dukungan maksimal. Namun, masalah yang dihadapi oleh lembaga pendidikan Islam, terutama lembaga pendidikan Islam swasta, adalah masih banyaknya sarana dan prasarana yang belum memadai, (Napitupulu, 2018).

Keberhasilan proses pembelajaran di sebuah lembaga pendidikan dipengaruhi oleh keberadaan sarpras (sarana prasarana), termasuk laboratorium. Namun, sebagaimana sekolah yang memiliki fasilitas laboratorium namun tidak dikelola dengan baik atau bahkan kurang dimanfaatkan. Akibatnya, perlengkapan laboratorium menjadi rusak bukan karena digunakan oleh siswa, melainkan karena tidak terpakai dalam waktu lama. Oleh

karena itu, diperlukan manajemen laboratorium yang optimal oleh laboran atau guru IPA yang bertanggung jawab atas pengelolaan laboratorium tersebut. Aspek ini seharusnya menjadi perhatian utama bagi pimpinan lembaga pendidikan Islam.

KESIMPULAN

Kepemimpinan merupakan salah satu aspek penting yang tidak terpisahkan dari pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). Seperti seorang kapten kapal, seorang pemimpin adalah individu yang paling memahami arah dan tujuan yang ingin dicapai. Dalam perspektif pendidikan Islam, kepemimpinan memegang peranan mendasar yang berhubungan erat dengan keberhasilan proses pendidikan. Oleh sebab itu, Islam sangat menekankan pentingnya menunjuk seorang pemimpin, bahkan dalam perjalanan yang melibatkan dua orang sekalipun. Kepemimpinan yang efektif dalam membangun pendidikan berkualitas dapat diwujudkan melalui keteladanan, penerapan sistem penghargaan dan sanksi yang adil, komitmen dari pemimpin, serta penyediaan fasilitas dan infrastruktur yang menunjang keberhasilan pendidikan Islam.

DAFTAR PUSTAKA

- Aziz, Mursal. *Etika Akademis dalam Pendidikan Islam*. Jurnal Tarbiyah, Vol. 25 No. 1, 2018.
- Daft, Richard L. *Pengalaman Kepemimpinan*. Amerika Serikat: Thomson South-Western, 2008.
- Ghiselli, E.E. *Bakat Manajerial*. Boston: Houghton Mifflin Communicative, 1960.
- Hafidhuddin, Didin dan Henri Tanjung. *Pendahuluan ke Manajemen Syariah*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2019.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000.
- Mas'ud, Abdurrahman. *Kaum Intelektual Pesantren: Pertemuan antara Agama dan Tradisi*. Yogyakarta: LKiS, 2004.
- Mesiono & Mursal Aziz. "Pengelolaan Pencegahan Korupsi dalam Pendidikan Islam untuk Membangun SDM Unggul." *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, Vol. 24, Issue 08, 2020.
- Napitupulu, Dedi Sahputra. *Kode Etik Profesional Guru Pendidikan Agama Islam*. Sukabumi: Haura Utama, 2020.
- Napitupulu, Dedi Sahputra. *Madrasah Berwawasan Lingkungan*. Medan: CV. Widya Puspita, 2018.
- Nawai, Hadari. *Manajemen SDM untuk Kompetisi Bisnis*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2005.
- Samani. *Manajemen Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara, 1999.
- Sutrisno, Edy. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenada Media, 2010.
- Syafafuddin dan Asrul. *Kepemimpinan Pendidikan Modern*. Bandung: Citapustaka Media, 2013.
- Syafaruddin. *Manajemen Organisasi Pendidikan: Perspektif Keilmuan dan Islam*. Medan: Perdana Publishing, 2015.
- Uha, Ismail Nawawi. *Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Kinerja: Proses, Perkembangan, Dinamika, dan Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Kencana, 2013.



- Ikhlas, S., & Suyanta, S. (2024). Peningkatan Literasi Digital Siswa Di Min 11 Banda Aceh Melalui Peran Aktif Guru Dalam Menerapkan Teknologi Informasi Sebagai Sarana Pembelajaran Efektif. *TADBIRUNA*, 4(1), 151-159.
- Royani, N. A., Rohman, F., & Astuti, N. (2024). Hubungan Instructional Leadership dan Servant Leadership Kepala Sekolah Dasar dengan Mutu Pembelajaran di Era Society 5.0. *TADBIRUNA*, 4(1), 55-70.
- Masrukin, A., & Hikmah, N. N. (2024). Pemikiran Pendidikan Akhlak Ibnu Maskawaih dan Relevansinya dalam Pendidikan Akhlak di MTs Islamiyah Kepung. *TADBIRUNA*, 4(1), 46-56.
- Aziz, A. (2024). Manajemen Kepala Madrasah dalam Memaksimalkan Seleksi Penerimaan Peserta Didik Baru (PPDB) di MTs Maulana Malik Ibrahim (MMI) Gresik. *TADBIRUNA*, 4(1), 27-33.
- Susanti, N. (2024). Peran Dayah Sebagai Pilar Pembentukan Karakter Mahasiswa Yang Berkualitas Dan Berakhlak Mulia Di Kampus. *TADBIRUNA*, 4(1), 160-165.
- Fajarwati, D. (2024). Bahan Ajar Inklusif Untuk Anak-Anak Dengan Spektrum Autism Di Kelas Reguler Sekolah Dasar: Sebuah Kajian Pustaka Penerapan Program Aba Dan Teacch. *TADBIRUNA*, 4(1), 88-101.
- Lestari, N., & Ali, A. (2022). Strategi Pembinaan Karakter Pada Santri Melalui Ekstrakurikuler Pramuka Di Pondok Pesantren Darussalam Bogor. *TADBIRUNA*, 2(1), 51-61.
- Anas, I., & Iswantir, M. (2024). Integrasi Nilai-Nilai Islam Dalam Kurikulum Berbasis STEM Di Sekolah Islam Terpadu. *TADBIRUNA*, 4(1), 1-14.
- Riva'i, F. A., & Sumartono, R. (2022). Peran Program Life Skill Terhadap Kemandirian Santri di Pesantren Pemberdayaan Ummat An-Nahl Pamijahan Bogor. *TADBIRUNA*, 1(2), 90-98.
- Alwi, R. (2021). Penerapan Pendidikan Karakter melalui Kegiatan Pengajian Anak-Anak di Lingkungan Perumahan Kansas Madani Bogor. *TADBIRUNA*, 1(1), 39-44.