

# Strategi Kepemimpinan Ketua STIQ Dalam Pusaran Manajemen Pesantren

Oleh: Hartono, M.Pd.I  
Dosen STIQ Wali Songo Situbondo  
Email: [yudipoday@gmail.com](mailto:yudipoday@gmail.com)

## Abstrack

*Pesantren is one of the oldest Islamic education in the world because it has existed since the time of Prophet Muhammad Shallahu Alaihi Wasallam move or hijroh to Medina. His students were his friends of Muhajirin and taken care directly by Him using methods and manajamen in accordance with the development of Islam at that time. Now, the existence of pesantren popping up all over the world with their own styles and advantages. Under the auspices of these pesantrens in addition to religious education are also equipped with many institutions of formal education from basic to college as a balance between religious education with the needs of science. The leaders of these formal institutions are required to be able to adjust their educational institutions with the style that the pesantren caregivers want to show without having to change the order of management and pesantren culture. The appropriate strategy and leadership pattern will impact the out put graduates as the nation's future cadres.*

**Keywords:** STIQ (Sekolah Tinggi Ilmu Al Qur'an)

## A. Pendahuluan

Pada masa sekitar abad ke-18-an, peran pesantren sebagai lembaga pendidikan rakyat terasa sangat signifikan, Terutama dalam bidang penyiaran agama. Fungsi pondok pesantren adalah lebih dari sekedar sebagai lembaga pendidikan keagamaan bagi para santrinya, melainkan juga sebagai kendaraan penting untuk membuat perubahan-perubahan mendasar dalam masyarakat luas. Pesantren diharapkan mewarnai dalam setiap kehidupan berbangsa dan bernegara lebih-lebih sebagai sarana mencetak kader-kader muslim yang *khoiro ummah*.

Dalam perkembangannya, untuk menjawab tuntutan era modern yang melingkupinya, banyak pesantren yang menambahkan pengetahuan umum dalam kurikulumnya di samping pelajaran agama yang menjadi ciri khasnya sejak semula. Dewasa ini kurikulum pesantren meliputi empat tipe : *ngaji* atau mempelajari kitab kuning , pendidikan moral, madrasah dan atau sekolah serta kursus-kursus dan ketrampilan.

Empat tipe kurikulum ini mengkombinasi dalam bentuk yang berbeda-beda sehingga menghasilkan berbagai variasi. Dua tipe yang pertama selalu menjadi bagian dari pendidikan pesantren dan membentuk inti identitasnya. Sedangkan dua tipe yang terakhir merefleksikan aspek-aspek baru dari identitas pesantren dan pertemuannya dengan kebutuhan masyarakat. Kombinasi model kurikulum melahirkan aneka ragam model pesantren yang berkembang di Indonesia. Model-model itu merupakan jawaban masing-masing pesantren terhadap tuntutan era modern yang tidak mungkin dihindari. Ada empat model pesantren yang berkembang.

Pertama, pesantren yang mempertahankan kemurnian identitas aslinya sebagai tempat mendalami ilmu-ilmu agama bagi para santrinya. Semua materi yang diajarkan di pesantren ini sepenuhnya bersifat keagamaan yang bersumber dari kitab-kitab klasik yang ditulis oleh para ulama abad pertengahan (7–13 H) yang populer dengan nama kitab kuning.

Kedua, pesantren yang memasukkan materi-materi pelajaran umum dalam pengajarannya, namun dengan kurikulum yang disusun sendiri menurut kebutuhan dan tidak mengikuti kurikulum yang ditetapkan pemerintah.

Ketiga, pesantren yang menyelenggarakan pendidikan umum di dalamnya, baik berbentuk madrasah, maupun sekolah dalam berbagai jenjangnya, bahkan ada yang sampai perguruan tinggi yang tidak hanya meliputi fakultas-fakultas keagamaan melainkan juga fakultas-fakultas umum seperti kedokteran, eksak dan lain sebagainya.

Keempat, pesantren yang merupakan hanya berupa asrama-asrama pelajar Islam di mana para santrinya belajar di sekolah-sekolah atau perguruan-perguruan tinggi di luarnya. Pesantren model ini biasanya santri-santrinya hanya mengikuti kegiatan-kegiatan di pesantren sepulang sekolah atau ketika tidak ada kegiatan di sekolah tempat ia menuntut ilmu.

Pengadopsian materi-materi umum dalam kurikulum pesantren mengindikasikan adanya dinamika dalam fungsi kependidikannya. Dengan demikian, pesantren yang semula memfokuskan pendidikannya pada orientasi keakhiratan semata, dengan masuknya materi-materi umum menjadi memperhatikan juga kepentingan-kepentingan keduniaan. Hal ini didasarkan pada kesadaran bahwa dalam

era semakin modern, spesifikasi bidang keahlian dan pekerjaan yang semakin tajam orang tidak cukup hanya berbekal dengan moral yang baik saja, tetapi perlu melengkapi diri dengan keahlian atau keterampilan yang relevan dengan kebutuhan zaman.

Sebagai lembaga pendidikan, pesantren tidak hanya berfungsi sebagai lembaga yang mencetak kiai atau pimpinan keagamaan saja, tetapi juga mencetak pimpinan bangsa yang shalih dan tenaga profesional dalam bidang tertentu yang dijiwai oleh semangat moral agama. Pribadi-pribadi semacam inilah yang diperlukan oleh bangsa dan negara dalam melaksanakan pembangunan untuk mewujudkan *baladun thayyibatun warabbun ghafur*.

Dalam konteks kekiniannya pesantren telah banyak mencetak ilmuan muslim dengan segala sisi keilmuannya. Tidak jarang juga alumni-alumni pesantren yang terjun ke dunia politik, teknokrat dan akademisi dilingkungan pemerintahan dari berbagai jenjang. Hal itu tentunya tidak terlepas oleh kepemimpinan kyai sebagai orang yang tidak hanya mengajar ilmu melainkan juga sebagai pemimpin yang mampu menggerakkan semua komponen orang dibawahnya.

Termasuk juga pemimpin lembaga-lembaga pendidikan tinggi yang dipercaya seutuhnya membentuk dan menentukan arah masa depan peserta didiknya. Kepemimpinan perguruan tinggi islam yang ada di bawah naungan pesantren harus bisa menggerakkan semua komponen lembaga pendidikan ditengah pusaran manajemen pesantren tanpa harus merubah corak warna yang ingin ditampilkan pengasuh pesantren.

Kepemimpinan dalam hal ini adalah pemimpin lembaga pendidikan tinggi ilmu Al-Qur'an, Pendalaman ilmu-ilmu al-qur'an adalah upaya menyelami samudera yang terkandung didalamnya dan juga sebagai upaya melestarikan kemurnian kitabullah untuk terus bersemayam dihati kaum muslimin di seluruh penjuru negeri. Oleh karena itu, berikut beberapa strategi pemimpin yang dapat dijalankan dalam Sekolah Tinggi Ilmu Al-Qur'an dibawah naungan pondok pesantren.

## B. Pembahasan

### 1. Strategi Kepemimpinan dalam Lembaga Pendidikan Tinggi

#### a) Tugas Seorang Pemimpin

Strategi kepemimpinan yang tepat akan menjadi penentu kualitas lembaga pendidikan, kepemimpinan pada mulanya didasarkan untuk mengidentifikasi sifat dan ciri-ciri kepribadian tertentu agar terjamin suksesnya kepemimpinan dalam menghadapi berbagai situasi. Dengan menelaah berbagai aspek yang menghasilkan sifat-sifat ideal sehingga strategi yang dipakai oleh seorang pemimpin sejalan dengan kepribadiannya untuk mengarahkan segenap elemen lembaganya kepada yang lebih baik melalui sistem dan strategi fleksibel, efektif dan efisien.

Teori yang menyatakan bahwa tugas pemimpin adalah mendampingi pengikut dalam meraih sasaran dan memberikan pengarahan dan dukungan. Pemimpin lembaga pendidikan dibawah naungan pondok pesantren bertujuan untuk mempersiapkan mahasiswanya menjadi kader *Khoiro Ummah* ketika mereka kembali ketengah-tengah masyarakat, "...Diharapkan bahwa para santri akan pulang kemasyarakat mereka sendiri-sendiri, untuk menjadi pemimpin yang tidak resmi atau kadang-kadang pemimpin resmi di masyarakatnya"<sup>5</sup>

Peran yang mencakup sebagai pemimpin lembaga pendidikan tinggi adalah mengusahakan perubahan dan pembaharuan kearah lebih baik dan penyempurnaan dilingkungan lembaga pendidikan yang pimpinnya. Secara umum pemimpin bertanggung jawab dalam menggerakkan aktivitas dan motivasi anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

"Hierarki itu berbentuk piramida yang memiliki konsekuensi semakin tinggi suatu jenjang berarti pula semakin besar wewenang yang melekat di dalamnya dan semakin sedikit penghuninya. Hierarki wewenang ini sekaligus mengindikasikan adanya hierarki tanggung jawab."<sup>6</sup> Dalam hierarki setiap pejabat harus bertanggung jawab kepada atasannya mengenai keputusan-keputusan dan tindakan-tindakannya sendiri maupun yang dilakukan oleh bawahannya. Pada setiap tingkat hierarki, para pejabat birokrasi memiliki hak

---

<sup>5</sup> Khuzin, 2006. *Jejak-Jejak Pendidikan Islam Di Indonesia*. Malang: Penerbit UMM. cet.ke-1. h. 103

<sup>6</sup> Dirgantara Wicaksono, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, <http://www.gudangmateri.com>, 21 September 2012

memberi perintah dan pengarahan pada bawahannya, dan para bawahan itu berkewajiban untuk mematuhi. Sekalipun begitu, ruang lingkup wewenang memberi perintah itu secara jelas dibatasi hanya pada masalah-masalah yang berkaitan dengan tujuan lembaga.

Pemimpin yang berorientasi tugas cenderung berprestasi lebih baik dalam situasi yang menguntungkan dan situasi yang tidak menguntungkan, pemimpin yang berorientasi hubungan kerja sama antar atasan dan bawahan cenderung berprestasi lebih baik dalam situasi apapun. Kerja sama dalam kelompok yang efektif bergantung pada penyesuaian yang tepat antara gaya pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahan dan pada tingkat mana situasi memberikan kendali dan pengaruh kepada pemimpin tersebut.

Seorang pemimpin juga dituntut bisa menganalisa atau yang sering dikenal dengan Analisis SWOT, metode adalah suatu cara untuk menganalisa situasi organisasi yang sedang dan yang akan dihadapi, SWOT adalah singkatan dari strengths (kekuatan/kelebihan) weaknesses (kelemahan) opportunities (kesempatan) dan threats (ancaman). “Analisis SWOT sebagai instrument perencanaan strategis yang klasik. Dengan menggunakan kerangka kerja kekuatan dan kelemahan dan kesempatan eksternal dan ancaman, instrument ini memberikan cara sederhana untuk memperkirakan cara terbaik untuk melaksanakan sebuah strategi.”<sup>7</sup>

Pendekatan-pendekatan seperti ini berusaha untuk mengembagkan dan mengetahui tentang kelemahan dan kekuatan yang dimiliki internal lembaga dengan kesempatan dan ancaman eksternal. Pendekatan ini mengusulkan bahwa masalah-masalah utama yang dihadapi dapat di isolasi melalui analisis dengan teliti dari setiap unsur tersebut. “Lingkungan internal maupun eksternal lembaga pendidikan selalu berkembang dan bersifat dinamis sehingga menimbulkan kesempatan atau hambatan bagi pertumbuhan organisasi”<sup>8</sup> Maka diperlukan analisa dan penyesuaian diri sarana untuk menjembatani harapan dan cita-cita yang telah disepakati bersama.

---

<sup>7</sup> Daniel Start dan Ingie Hovland, *Analisis Swot*, [www.smeru.or.id](http://www.smeru.or.id), 16 September 2012

<sup>8</sup> Eti Rochaety, **et al.** 2006. *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. cet ke-2. h. 27

b) Menumbuh Kembangkan Empat Kesadaran

Bagi seorang pemimpin harus bisa menanamkan rasa kesadaran diri kepada semua bawahan dan segenab santri dan mahasiswanya untuk mempersiapkan mereka dalam menjawab tantangan zaman masa depan. Sehingga, produk pesantren (santri) ketika pulang ketengah-tengah masyarakat dapat menjadi sebuah benteng pertahanan bangsa dari arus globalisasi yang. Diantara kesadaran yang harus di tanamkan dalam pribadi seorang santri diantaranya ialah:

*Pertama, Kesadaran Beragama.*

Kesadaran ini harus dikembangkan pertama kali sebagai pertahanan ideologi atau keyakinan dalam beragama. Agama sebagai dasar dari sebuah bangunan jiwa dan mental seorang santri untuk menentuksn masa depannya. Sebagaimana dapat kita contohkan, nabi Muhammad SAW dalam periode Makkah beliau fokus pada akidah membebaskan pada marginalisasi kekuatan pola pikir jahiliyah. Selama kurun waktu tiga belas tahun beliau meletakkan dasar-dasar ketauhidan pada pengikutnya sebelum akhirnya menata kehidupan berbangsa dan bernegara pada periode Madinah.

*Kedua, Kesadaran Berilmu*

Yaitu kesadaran memiliki berbagai disiplin ilmu untuk mengembangkan potensi intelektual agar tidak terlindas modernisasi seperti teknologi yang bertambah canggih. Tidak hanya itu, al-Qur'an bahkan memposisikan manusia yang memiliki pengetahuan pada derajat yang tinggi sebagaimana al-Qur'an surat al-Mujadalah ayat 11:

يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ

“...Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat (QS. Mujadalah ayat 11)”<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Departemen Agama, 1982. *al-Qur'an Terjemah*. Jakarta: Departemen Agama R.I. h. 911

Manusia memiliki potensi untuk mengetahui dan memahami apa yang ada di alam semesta ini. Serta mampu mengkorelasikan antara fenomena yang satu dan fenomena yang lainnya. Karena hanya manusia disamping diberi kelebihan indera, manusia juga diberi kelebihan akal yang dengan inderanya manusia mampu memahami segala aspek kehidupan dengan segala dimensinya. Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Al Qur'an dan Tafsir dapat terus memupuk semangat bawahan dan menciptakan iklim kecintaan akan ilmu pengetahuan mahasiswa terutama dalam bidang ilmu al qur'an dan tafsir.

#### *Ketiga, Kesadaran Berorganisasi*

Kesadaran berorganisasi ialah sebagai wahana kegiatan dan perjuangan yang dapat mengantarkan kepada tujuan yang telah disepakati bersama. Sebagaimana telah dicontohkan oleh Rasulullah Muhammad SAW. ketika ia mau membangun sebuah Negara Madinah pada waktu itu beliau terlebih dahulu mengorganisir sahabat-sahabat yang mempunyai potensi dan menempatkan pada posisi sesuai keahlian mereka masing-masing.

#### *Keempat, Kesadaran Bermasyarakat*

Semua umat manusia dan santri pada khususnya bagaimana kesadaran dalam bermasyarakat tumbuh dalam hatinya, peduli terhadap keadaan masyarakat sekitar. Menjalin hubungan baik dengan mereka tanpa harus memandang latar belakang maupun etnis. Karena islam mengajarkan bahwa semua manusia dimata Allah itu sama yang membedakan hanyalah keimanan dan ketakwaan kepada Allah semata. Bermasyarakat dalam dunia kampus lebih pada tri darma pendidikan yang meliputi pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

#### *Kelima, Kesadaran Berbangsa dan ber Negara*

Indonesia memang kaya akan budaya, bahasa, etnis, ras dan agama yang hidup diatas bumi Indonesia dari Sabang sampai Merauke dalam bingkai bhinneka tunggal ika. Begitu pula dengan pesantren yang selalu memberi corak

dominan bagi perkembangan negara Indonesia lebih-lebih ketika perang kemerdekaan yang mana mereka bersama-sama dengan rakyat mengangkat senjata mengusir penjajah.

Kesadaran dalam berbangsa dan bernegara seharusnya terus dipupuk agar peduli terhadap perkembangan dalam negara. Agama dan negara bagai dua sisi mata uang yang keberadaannya selain untuk dirinya sendiri juga untuk sisi dibaliknya. Sebagai mana telah diajarkan dalam islam, bahwa persahabatan dalam islam itu ada tiga yaitu:

- 1) Persahabatan yang dibangun atas dasar kemanusiaan ialah persahabatan yang tidak memandang suku, agama, ras dan negara.
- 2) Perasahabatan yang dibangun atas dasar kebangsaan, persahabatan ini dibangun karena persamaan bangsa dan Negara.
- 3) Persabatan yang dibangun atas dasar agama islam, persahabatan tanpa memandang aliran tertentu akan tetapi kalau sudah mereka islam dan menjalankan syareatnya itu adalah saudara kita.

c) Pemimpin Sebagai Uswah

Tugas seorang pemimpin semakin tinggi semakin berkurang, namun semakin tinggi resiko dan tanggung jawab yang akan dihadapi. Salah satu tugas pemimpin yang baik adalah memberi contoh atau uswah yang baik kepada bawahan baik perkataan, perbuatan maupun dalam memberi keputusan. Pemimpin diharapkan selalu memberi contoh yang baik kepada segenap bawahan dan mahasiswanya.

Tingkah laku atau akhlak yang baik adalah bagian besar dari pendidikan dalam islam, posisi ini terlihat dari kedudukan al-Qur'an sebagai refrensi paling utama tentang akhlak bagi kaum muslimin baik individu, organisasi maupun masyarakat. Akhlak merupakan tolak ukur bagi seorang pemimpin, akhlak seorang pemimpin tersimpul dalam prinsip berpegang kepada kebaikan dan kebajikan serta menentang segala keburukan dan kemungkaran.

Sikap ketua STIQ setidaknya menyama-ratakan atas kepentingan-kepentingan bawahan dan tidak tebang pilih dalam mengambil kebijakan.



Karena sikap inilah yang tetap membawa harmonisasi antar bawahan dan pimpinan serta segenap mahasiswa sebagai masyarakat kampus. Dalam memberi contoh yang baik itu, Ketua STIQ mengaplikasikan akhlaknya kapan, dimana dan kepada siapapun, bukan cuma dihadapan bawahan atau mahasiswa atau hanya saat-saat tertentu. Ahlak penekanannya adalah keikhlasan, penekanan ini berakar dalam pribadi seorang pemimpin tanpa melihat situasi dan kondisi atau dihadapan bawahan serta lingkungan pergaulan.

d) Sebagai Motivator

Salah satu bagian manajemen adalah controlling atau pengawasan yang dilakukan sang pemimpin terhadap kinerja bawahan baik kekurangan dan kelebihan. Hal itu bukan semata-mata mencari kebobrokan bawahan akan tetapi untuk kepentingan lembaga dan menghindari adanya tumpang tindih pekerjaan antar bawahan kalau salah satu bawahan tidak maksimal dalam mengemban amanahnya akan berdampak pada kinerja bawahan yang lain.

Tidak sedikit bawahan dalam menjalankan tugasnya kurang maksimal, kurang semangat, dan bahkan ada yang mengambil kesempatan dalam lembaga untuk kepentingan pribadi dan hal yang tidak terpuji. Maka dengan adanya kontrol itu, akan diketahui mana yang segera dibenahi dan mana yang harus dikembangkan. Disinilah andil besar seorang pemimpin untuk memberi motivasi, memupuk kembali semangat dan tanggung jawab terhadap lembaga melalui pendekatan kekeluargaan, emosional dan menyelesaikan masalah bawahan yang sedang dihadapinya. Pemimpin yang baik akan menunjukkan dan selalu memberi motivasi, mengobarkan sikap dan semangat kepada bawahan untuk tetap aktif menjalankan tugas yang terbaik untuk mencapai target yang telah digagasnya.

Motivasi adalah usaha mendorong bawahan untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan kesadaran mereka sendiri, memberikan semangat, mengangkat kepercayaan diri. Seorang pemimpin harus bisa memotivasi bawahan untuk mengejar cita-cita dan harapan”...menyebarkan sikap optimis

saat-saat lemah, memberi perasaan aman, memberikan otoritas kepada bawahan”<sup>10</sup>

e) Pengambil Keputusan

Menurut George R.Terry, beberapa bagian dalam manajemen yang disingkat dengan POAC kepanjangan dari ”*Planning* (perencanaan) *Organizing* (pengorganisasian) *Actuating* (pelaksanaan) dan *Controlling* (pengawasan)”<sup>11</sup>. Kemampuan untuk mendefinisikan masalah dan menentukan cara terbaik dalam memecahkannya itulah tipikal seorang pemimpin yang baik, pemimpin yang senantiasa berorientasi pada kerja, kerja dan kerja.

Ada tiga langkah dalam pembuatan keputusan. Pertama, seorang pemimpin harus mendefinisikan masalah dan mencari berbagai alternatif yang dapat diambil untuk menyelesaikannya. Kedua, pemimpin harus mengevaluasi setiap alternatif yang ada dan memilih sebuah alternatif yang dianggap paling baik. Ketiga, pemimpin harus mengimplementasikan alternatif yang telah ia pilih serta mengawasi dan mengevaluasinya agar tetap berada di jalur yang benar.

“Robert L. Katz pada tahun 1970-an mengemukakan bahwa setiap manajer (pemimpin) membutuhkan minimal tiga keterampilan dasar. Ketiga keterampilan tersebut adalah: Keterampilan konseptual (*conceptional skill*), Keterampilan berhubungan dengan orang lain (*humanity skill*) dan keterampilan teknis (*technical skill*).

Oleh karena itu, pemimpin juga harus dibekali beberapa ilmu seperti keterampilan Teknis (*technical skill*) yaitu kemampuan seorang pemimpin untuk menggunakan alat-alat prosedur dan teknik dari suatu bidang tertentu. Keterampilan ini pada umumnya merupakan bekal bagi pemimpin pada tingkat yang lebih rendah. Keterampilan teknis ini merupakan kemampuan untuk menjalankan suatu pekerjaan tertentu, misalnya

---

<sup>10</sup> M Faisal Umar Thoriq, 2005. *Melahirkan Pemimpin Masa Depan*. Jakarta: Gema Insani. cet. Ke-I. Jilid I. h.143

<sup>11</sup> Putra Centre, *Devinisi Manajemen Menurut Para Ahli*. <http://putracenter.wordpress.com>. 16 September 2012

menggunakan program komputer, memperbaiki mesin, membuat kursi, akuntansi dan lain-lain.

Keterampilan Manusiawi (*human skill*) yaitu kemampuan untuk bekerja dengan orang lain, memahami dan merangsang serta mendorong bawahan dan para relasi untuk satu komitmen dengan pemimpin. Selain kemampuan konseptual, pemimpin juga perlu dilengkapi dengan keterampilan berkomunikasi atau keterampilan berhubungan dengan orang lain, yang disebut juga keterampilan kemanusiaan.

Komunikasi yang persuasif harus selalu diciptakan pemimpin terhadap bawahan yang dipimpinya. Dengan komunikasi yang persuasif, bersahabat, dan kepatutan akan membuat karyawan merasa dihargai dan kemudian mereka akan bersikap terbuka kepada atasan. Keterampilan berkomunikasi diperlukan, baik pada tingkatan manajemen atas, menengah, maupun bawah.

Keterampilan Konseptual (*conceptual skill*) yaitu kemampuan pemimpin untuk mengkoordinasi dan mengintegrasikan sebuah kepentingan dan kegiatan lembaga sehingga dapat dilihat sebagai satu-kesatuan yang utuh. Pemimpin lembaga pendidikan tinggi harus memiliki keterampilan untuk membuat konsep, ide, dan gagasan demi kemajuan lembaga yang dipimpinya.

Gagasan atau ide serta konsep tersebut kemudian haruslah dijabarkan menjadi suatu rencana kegiatan untuk mewujudkan gagasan. Proses penjabaran ide menjadi suatu rencana kerja yang kongkret biasanya disebut sebagai *proses perencanaan* atau *planning*. Oleh karena itu, keterampilan konseptual juga merupakan keterampilan untuk membuat rencana kerja.

Selain tiga kemampuan itu, karena pemimpin juga adalah guru bagi bawahannya maka yang harus dimiliki "...seorang pemimpin dituntut terampil seperti: keterampilan mengadakan pendekatan secara pribadi, keterampilan mengorganisasi, keterampilan membimbing dan keterampilan merencanakan..."<sup>12</sup> Dengan bekal keterampilan itu, pemimpin baru dapat mengambil sebuah kebijakan setelah dipadukan dengan analisis SWOT yang

---

<sup>12</sup> Moh. Uzer Usman, 2007. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Rosda Karya. cet. Ke-1. h. 107

meliputi potensi kelemahan yang dimiliki dan tantangan serta kesempatan yang akan dihadapi.

Kebijakan atau pengambilan keputusan oleh pemimpin tidak hanya diukur dengan kemampuan pribadinya karena pemimpin yang baik adalah pemimpin selalu bermusyawarah dengan bawahannya kecuali saat-saat tertentu yang sangat mendesak. Akan tetapi kepentingan pribadi tetap tunduk dibawah kepentingan organisasi dan tujuan organisasi bagaimanapun caranya, sebagaimana dalam koridor yang diperbolehkan.

f) Penanggung Jawab

Setelah semua anggota menjalankan masing-masing tanggung jawabnya, tugas pemimpin adalah bertanggung atas semua apapun dan bagaimanapun resikonya yang terjadi dalam lembaga yang dipimpinnya. Disinilah tugas berat seorang pemimpin karena mau tidak mau harus merangkul semua bawahan dan melindunginya dari bentuk tantangan yang dihadapi.

Tugas pemimpin seperti halnya piramida, semakin tinggi jabatan yang diembanya maka semakin tinggi pula resiko yang dia hadapi. Oleh karena itu kecerdasan kognitif seorang pemimpin diasah untuk mengawal setiap langkah bawahan dan sistem yang dijalankan karena "Pikiran adalah jawaban atas semua pertanyaan 'bagaimana', tidak ada satu pun yang terjadi tanpa diawali pikiran"<sup>13</sup>.

Tidak ada hukum kebetulan, sedangkan yang ada hanyalah hukum sebab akibat atau hukum alamiah. Jadi kebijakan yang salah akan berdampak kepada beratnya tanggung jawab yang akan dihadapinya dengan adanya hal itu diperlukan solusi jitu untuk keberlangsungan organisasi dan tujuan yang menjadi tumpuan harapan dan cita-cita bersama. menjaga kelestarian dan kesejahteraan organisasi.<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> Robert Pino, 2005. *Absolut Victo Jr.* Jakarta: PT Gramedia Utama. cet.ke-I. Jilid.I h. 92

<sup>14</sup> M. Faisal Umar Thoriq. *Melahirkan Pemimpin Masa Depan.* h. 101

## 2. Strategi Kepemimpinan dalam Sistem

### a. Kontribusi Pemimpin Sebagai Motivasi

Pemimpin harus memberi contoh atau tauladan yang baik atas semua orang yang dipimpinnya, ditengah kelompok harus menumbuhkan keinginan untuk mau berusaha (memotivasi), dan mampu memberi pengaruh yang menentukan. Pengaruh itu diikat sebuah sistem atau segenap elemen yang terintegrasi untuk mencapai tujuan. ”Sistem adalah seperangkat unsur yang saling berhubungan dan saling mempengaruhi dalam suatu lingkungan tertentu.”<sup>15</sup>

“Keberhasilan pemimpin yang utama adalah membentuk sikap dan kemampuan dosen menjadi tenaga kependidikan yang profesional. Karena baik dan buruknya perilaku atau cara mengajar tenaga pendidik akan sangat mempengaruhi mutu output pendidikan”<sup>16</sup> Maka dengan ini ada beberapa kriteria kepemimpinan yang harus diperhatikan diantaranya: *pertama*, Kemampuan untuk mengantisipasi, memimpikan, mempertahankan fleksibilitas dan memberdayakan orang lain untuk menciptakan perubahan strategik. *Kedua*, Pekerjaan Multi-fungsi yang melibatkan bekerja dengan orang lain. *Ketiga* Lebih mempertimbangkan keseluruhan dari pada hanya sub-unit. *Keempat* Kerangka referensi manajerial. Sosok figur pemimpin ideal menurut perspektif Islam adalah; calon pemimpin haruslah seorang Muslim yang konsisten menjalankan perintah agama (*isiqamah*) dan tidak tiranik/berbuat *dzalim*.”<sup>17</sup> ”...dalam melakukan inovasi memiliki kewajiban untuk mempertimbangkan faktor pendukung dan resistensinya”<sup>18</sup>.

Faktor pendukung yaitu memiliki gedung sendiri, fasilitas dan layanan khusus yang mendukung kemajuan lembaga pendidikan, layanan akademik dan inovasi dalam meningkatkan mutu pendidikan, program kerja yang tersusun secara rasional dan sesuai dengan kebutuhan santri atau mahasiswa, iklim kerja yang sesuai dengan manajemen pesantren yang sudah berjalan, motivasi dan

---

<sup>15</sup> Eti Rochaety, **et all**. *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*. h. 2

<sup>16</sup> Darul Ulum 2011, *Konep Organisasi*.<http://staidarululumkandangan.blogspot.com>. 16 September 2012

<sup>17</sup> Hidayatullah, 2012. *Pemimpin Non-Muslim*. [www.hidayatullah.com](http://www.hidayatullah.com). 16 September 2012

<sup>18</sup> Hendro Guntur, 2009. *Kepemimpinan Kyai dalam Meningkatkan Mutu pendidikan Pesantren Mahasiswa*. <http://karya-ilmiah.um.ac.id>. 17 September 2012

semangat kerja yang tinggi dari bawahan, dukungan dari masyarakat terhadap pesantren dan lembaga pendidikan, lingkungan pesantren yang kondusif, kegiatan ekstrakurikuler yang bervariasi.

Selain itu tentunya tidak hanya dengan peraturan ketat dan sanksi tegas, lebih dari pada itu suasana yang kondusif bagi terealisasinya aturan-aturan yang telah diteptakan. Metode ini dapat dilakukan dengan cara *Bi al-hikmah* (memberi pengertian), *Muidah Hasanah* (memberi bimbingan), *Husnu al-izhann* (mengembangkan sikap prasangka yang baik kepada guru), *Uswatun Hasanah* (memberi teladan) *Bil Qodri Quwwatihim* (memperhatikan kondisi kemampuan)<sup>19</sup> maka diperlukan sebuah sistem yang senantiasa hidup dan berkolaborasi dengan kepentingan sesama. ”Aturan main yang berupa sistem itu merumuskan lingkup tanggung jawab para pemegang jabatan di berbagai posisi dan hubungan baik di antara mereka. Aturan-aturan itu juga menjamin koordinasi berbagai tugas yang berbeda dan menjamin keseragaman pelaksanaan berbagai kegiatan itu”<sup>20</sup>

Kriteria pemimpin di atas dapat dimiliki dan di aplikasikan oleh ketua sekolah tinggi ilmu al qur’an untuk menghadapi semua tantangan era masa depan yang tidak menentu. Setitik cahaya dibalik jendela gelap adalah harapan dan optimisme, dinamika pemimpin yang tahan uji memiliki kekuatan aktif dan kreatif adalah tanda kemenangan dan kemajuan. Dengan melewati semua rintangan dan hambatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. ”Prinsip keseimbangan antara teori dan penerapan serta perkataan dan perbuatan, kepemimpinan dalam islam menekankan azaz pragmatis dan mamfaat bagi individu, kelompok dan masyarakat dalam menghadapi realitas hidup”<sup>21</sup>.

Menurut pendapat Taylor, pedoman yang jelas tentang cara meningkatkan efisiensi produksi. Pedoman tersebut adalah:

“Kembangkanlah suatu ilmu bagi tiap-tiap unsur pekerjaan seseorang, yang akan menggantikan metode lama yang bersifat untung-untungan. Secara

---

<sup>19</sup> Mahmud. 2007. *Model-model Kegiatan Di Pesantren*. Ciputat: Media Nusantara. Cet. ke-1. h.107

<sup>20</sup> Dirgantara Wicaksono, 2010. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. [www.gudangmateri.com](http://www.gudangmateri.com). 19 September 2012

<sup>21</sup> Hery Noer, Munzie, 2000. *Watak Pendidikan dalam Islam*. Jakarta: Friska Agung Insani. cet.ke-1. jilid I. h.62

ilmiah, pilihlah dan kemudian latihlah, ajarilah, atau kembangkanlah pekerja tersebut. Bekerjasamalah secara sungguh-sungguh dengan para pekerja untuk menjamin bahwa semua pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip ilmu yang telah dikembangkan tadi. Bagilah pekerjaan dan tanggung jawab secara hampir merata antara manajemen dan para pekerja. Manajemen mengambil alih semua pekerjaan yang lebih sesuai baginya daripada bagi para pekerja.”<sup>22</sup>.

Sebagaimana telah dicontohkan Nabi Muhammad Shallahu alahi wasallam ketika beliau mau mendirikan negara islam pada waktu itu. Beliau terlebih dahulu mengorganisir sahabat-sahabat yang memiliki kemampuan-kemampuan tertentu, kemudian menempatkannya pada fungsi yang sesuai dengan kemampuannya. Barulah beliau terus mengajari dan memotivasi sahabat-sahabatnya itu hingga kekuaan islam semakn hari samakin diperhitungkan oleh kaum quraisy.

Pola kepemimpinan memang tidak terlepas dari refleksi pola-pola yang terkontruksi di pesantren dengan titik sentral pada kepemimpinan kiai, yang merupakan elemen esensial di pesatren. ”...Dalam kontek itulah, dalam pengelolaan sebuah entitas seperti pesantren sangat ditentukan oleh kemampuan dan kharisma personal seorang kiai....”<sup>23</sup>. Oleh karen itu, Ketua STIQ yang berada di naungan pondok pesantren dituntut bisa seirama dengan manajemen pesanten tanpa harus saling bertentangan satu sama lain.

Faktor penyebab seseorang pemimpin berhasil terhadap pencapaian tujuan organanisasi dikarenakan faktor kekuatan, atau potensi yang berupa pendekatan:

#### 1. Kewibawaan (*Power Influence Approach*)

Kewibawaan merupakan keunggulan, kelebihan atau pengaruh yang dimiliki oleh pimpinan. Menurut sebagian ahli, kewibawaan dapat dibedakan: *Position Power* kewibawaan yang bersumber atau mengalir dari jabatan atau kedudukan formal seseorang pemimpin. Pendekatan ini

---

<sup>22</sup> Frederick Winslow Taylor. 2002. *Manajemen Ilmiah*. <http://id.wikipedia.org>. 19 September 2012

<sup>23</sup> Menata Ulang Rumah Kaum Sarungan. *Kompas*, (Jakarta), Maret 2010, h.4

menekankan timbal balik, proses saling mempengaruhi dan pentingnya pertukaran hubungan kerja sama antara pemimpin dan bawahan

Position power seorang pemimpin menjadi sumber pengaruh yang menyebabkan bawahan loyal dan bersedia melaksanakan perintah keinginan pimpinan itu sendiri. *Position power* yang menciptakan *legitimate power* melahirkan *Coersive power*, yakni pemaksaan perilaku kepada bawahan karena ditakut-takuti.

*Reward power*, yaitu kewibawaan yang disertai penghargaan kepada bawahan.”<sup>24</sup> Kita banyak melihat, bagaimana seorang pemimpin menjalankan roda kepemimpinannya dengan kewibawaan yang mereka miliki. Sehingga, semua bawahannya akan melakukan sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing tanpa harus tiap hari dikontrol dan di motivasi.

Kewibawaan seorang pemimpin didapat dari kepribadian pemimpin sendiri seperti menghindari munafik, dusta dan khianat. Sebagaimana sabda kanjeng nabi Muhammad SAW dalam kitab Riyadus Sholihin

Artinya:

*“Empat perkara, barangsiapa yang memilikinya, maka termasuk munafik yang murni. Dan barangsiapa yang memiliki salah satu sifat daripadanya, maka dia mempunyai salah satu sifat munafik, hingga ditinggalkan. Bila dipercaya berkhianat. Bila berbicara, bohong. Bila berjanji cedera. Dan bila berdebat, keluar batas. (H.R Muttafaq Alaih)”<sup>25</sup>*

## 2. Personal Power

Membangun kepercayaan dan pengaruh untuk bawahan tidak mudah. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dan keinginan yang kuat. Keinginan dan motivasi saja tidaklah cukup. Pengaruh pemimpin yang mampu menggerakkan bawahan, karena sifat-sifat pribadi, keteladanan seorang pemimpin, serta keahlian yang di miliki oleh seorang pemimpin. Pendekatan ini menekankan pada kualitas pemimpin. Keberhasilan

---

<sup>24</sup> Wahyusumidjo, 2005. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT. Grafito Persada. h. 21

<sup>25</sup> Al Imam Abu Zakariyah Yahya bin Syarif an Nawawi Ad Damsyiqi, *Riyadus Sholihin*, Al Hidayah, Surabaya, hal. 544, jilid ke 2



pemimpin ditandai oleh daya kecakapan luarbiasa yang dimiliki seorang pemimpin seperti tidak kenal lelah atau penuh energi, intuisi yang tajam, tinjauan kemasa depan yang tidak sempit, kecakapan meyakinkan yang menarik”<sup>26</sup>

*Personal power* dapat bersumber dari *Referent power*, yaitu pengaruh pemimpin karena sikap, perilaku, dan perbuatan yang penuh keteladanan yang menimbulkan daya tarik kepercayaan dan kekaguman bawahan. *Expert power*, yaitu pengaruh pemimpin karena keahlian yang dimilikinya melalui pengalaman maupun pendidikan.

Contoh Integritas merujuk pada kejujuran dan kebenaran, kompetensi mencakup pengetahuan dan keterampilan teknis dan interpersonal, konsistensi terkait dengan kehandalan dalam menangani situasi, loyalitas keinginan melindungi orang lain, keterbukaan kejujuran terhadap orang lain.

Kekuatan itu tidak terlepas dari adanya komitmen pemimpin. Karena, pemimpin akan melakukan apapun yang terbaik demi untuk mencapai tujuan dan pintar mengambil hati (simpati) untuk mempengaruhi bawahan. Munculnya sejumlah kader maupun bawahan dalam organisasi merupakan penyemaian gagasan dalam organisasi yang bercirikan kepada kemajuan, kesejahteraan dan keunggulan produk (kader) pesantren dalam menatap masa depan dan persaingan pada jenjang yang lebih luas.

Kader-kader tersebut diharapkan juga mempunyai kemampuan intelektual handal yang kemudian bisa menambah ragam keahlian terutama keahlian Ilmu Al Qur’an dan Tafsir, karena perkembangan zaman yang terus berkembang mengikuti pola pikir manusia yang juga terus mengalami peningkatan.

#### b. Strategi sebagai Penunjang

Mengembangkan kekuatan kepercayaan untuk sukses ”berpikir sukses, jangan berpikir gagal. Ingatkan diri anda secara teratur bahwa anda lebih baik dari yang anda kira. Percaya besar, besar kecilnya keberhasilan anda ditentukan

---

<sup>26</sup> Wahyusumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. h. 21

besar-kecilnya kepercayaan anda.”<sup>27</sup> Masa depan penuh dengan kemungkinan-kemungkinan ancaman terbesar yang menghadang masa depan adalah kemaslahtan, semua kesulitan dalam menentukan arah. ”...dalam filsafat aktivisme ialah instrumen dan bukan tujuan.

Tidak ada tujuan akhir, karena semuanya terus berubah sesuai dengan aktifisme yang dikembangkan oleh individu.”<sup>28</sup> Jantung bagi sebuah institusi, lembaga atau pondok pesantren bukanlah teknologi, informasi maupun prokdifvitas melainkan *sistem* kelembagaan melalui strategi kepemimpinan yang baik dan tepat sasaran. “Strategi merupakan satu kesatuan rencana organisasi yang konprehendshif dan terpadu untuk mencapai tujuan organisasi, penyusunan strategi diperlukan analisis lingkungan dan strategi yang telah dipilih akan diimplementasikan oleh organisasi dan memerlukan evaluasi”<sup>29</sup>

Telah kita lihat abad pencerahan saat ini membuka kungkungan manusia dan telah mengubah pola pikir masyarakat maupun pimpinan sebuah organisasi untuk bersama-sama melangkah meninggalkan kungkungan dogma-dogma fanatsime. “Pencerahan akal manusia membawa manusia kepada pendapat mengenai kemampuan akalnya yang tidak terbatas”<sup>30</sup>, sehingga disinilah seorang pemimpin harus mempunyai skill dan strategi untuk mengarahkan bawahan kepada yang lebih baik.

Profil pemimpin masa depan dapat memberikan sumbangan secara kualitatif dan kuantitatif yang terukur dalam rangka membantu tercapainya tujuan STIQ dan pondok pesantren dalam suatu unit kerja. “Kita semua bertanggung jawab mengajar dan memimpin kaum remaja yang luar biasa ini dan menyentuh kehidupan mereka melalui teladan kita. Sebagaimana lagu bertutur, ‘Mereka tahu bila kita katakan.’ Dan mungkin kita dapat tambahkan, ‘Mereka tahu bila kita tunjukkan’.”<sup>31</sup>

Prestasi yang disumbangkan seseorang atau kelompok dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi tanpa melihat dan menghitung-hitung pekerjaan

---

<sup>27</sup> David J. Schwartz, 2007. *Bepikir dan Berjiwa Besar*. Batam: Bina Rupa. h.18

<sup>28</sup> Fauziah Mastuti, 2011. *Pola Kepemimpinan Organisasi Pendidikan*. [www.bing.com](http://www.bing.com). 19 September 2012

<sup>29</sup> Eti Rochaety, **et all**. *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*. h. 28

<sup>30</sup> H.A.R. Tilaar, 2006. *Standarisasi Pendidikan Nasional*. Jakarta: PT Aneka Cipta. cet. ke-1. h.29

<sup>31</sup> Penatua Harold G. Hillam, 2004. *Pemimpin Masa Depan*. [www.lds.org](http://www.lds.org). 19 September 2012

yang telah disumbangkan kepada lembaga atau pondok pesantren. Pemimpin memiliki ciri-ciri kepribadian dan karakter yang berbeda dengan orang kebanyakan.

Makanya, mau tidak mau, suka tidak suka, pimpinan lembaga pendidikan di pondok pesantren maupun harus terbuka dan menerima perubahan yang terjadi, bahwa zaman terus berkembang adalah kenyataan yang tidak dapat ditutupi. "Hanya saja sikap mereka adalah bagaimana mereka bisa memfilter arus perubahan itu. Karena tidak semua perubahan itu baik tetapi mengabaikan perubahan sama halnya menjadi katak dalam tempurung."<sup>32</sup> Kepemimpinan dipengaruhi oleh situasi dimana faktor-faktor tertentu dari situasi menentukan ciri-ciri pemimpin yang sesuai untuk situasi tersebut.

Munculnya pemimpin dalam suatu organisasi tergantung pada aspek karakteristik birokrasi, organisasi, karakteristik hubungan antara atasan bawahan, rancangan tugas yang memungkinkan individu mencapai aktualisasi diri dan aspek kesesuaian antara sasaran organisasi dengan sasaran individual para anggotanya.

"Diatara tuntunan manajemen yang sukses ialah memberikan kepercayaan dan kelayakan, melakukan kontrol (mutaba'ah) dan pemanfaatan (istifadah), meletakkan tujuan dan merumuskan tujuan khusus dan umum."<sup>33</sup>

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang berfikir luas tidak bersikap individualistis dan mengekang pemikirannya karena tantangan yang dihadapi. Akan tetapi, bagaimana sikap pemimpin selalu memberi dan berjiwa besar terutama dalam memberi motivasi kepada bawahan.

Kepemimpinan didasarkan pada otoritas spiritual dan kekuasaan administratif. Oleh para pemimpin, dua hal tersebut dikombinasikan dan saling disesuaikan melalui berbagai cara di dalam upaya mereka mendapatkan kekuasaan.

---

<sup>32</sup> Harisuddin, "Ketika Modernis Menerpa Santri". *Khittah*, II (April, 2007), h. 07

<sup>33</sup> Mustafa Muhammadthahtan, 1999. *Model Kepemimpinan Dalam Islam*. Jakarta: Robbani Pres. cet. Ke-I. h.19

### 3. Kiat 3s Senyum, Sapa dan Satun

Ada kiat sederhana bagi seorang pemimpin diantaranya ialah untuk membuat bawahan selalu dalam aktif menjalankan tugas-tugasnya tanpa harus di suruh diantaranya adalah:

**Senyum**, Senyuman tidak membutuhkan satu rupiah pun, namun pengaruhnya kekal sepanjang masa. Senyuman yang menunjukkan hati yang penuh cinta dan kasih sayang terhadap orang lain. Senyuman yang menenangkan hati. Jarir bin Abdullah r.a meriwayatkan bahwa Rasulullah SAW tidak pernah melarangku sejak saya masuk islam dan beliau tidak melihatku, kecuali selalu tersenyum kepadaku (HR Bukhari). seorang pemimpin ketika bertemu dengan rekan atau bawahan harus tersenyum bagaimanapun suasana hati, karena tersenyum membuat orang lain senang melihatnya.

**Sapa**, setelah tersenyum harus menyapa biar tidak terkesan pendiam, cuek dan menakutkan terutama ketika bertemu bawahan. Karena sebaik-sebaik manusia terutama pemimpin adalah yang mampu menghulurkan kata-kata kemaafan walau di sudut hatinya terselit sejuta kesakitan dan kepedihan. Tidak akan rugi walau sedikit pun bila kita menghulurkan kata-kata, malah kita akan disenanginya.

**Santun**, bagaimanapun seorang pemimpin semua tingkah lakunya dapat menjadi tolak ukur bagi identitas sebuah lembaga pendidikan dan senantiasa dapat dicontoh oleh segenap bawahannya. Santun atau ramah akan membawa kedamaian kepada semua orang terutama bawahan atau anggota organisasi. Ramah, adalah sikap lemah lembut kepada orang lain, Sikap ramah adalah sikap yang terpuji. Orang yang ramah akan disayangi oleh Allah SWT dan juga akan disenangi oleh sesama manusia.

### C. Menjadi Pemimpin Efektif dan Sukses

Diantara kebanyakan orang masih cenderung mengatakan bahwa pemimpin yang efektif mempunyai ciri-ciri tertentu yang sangat penting misalnya, kharisma, pandangan ke depan, daya persuasi, dan intensitas. Melihat sejarah tentang pemimpin yang heroik seperti Napoleon,

Washington, Lincoln, Churchill, Sukarno, Jenderal Sudirman, KHR. As'ad Syamsul Arifin, mereka memiliki semangat juang yang selalu berkobar untuk bertindak.

Namun untuk menjadi Pemimpin yang efektif dan sukses menurut pernyataan seorang ahli adalah *pondasi dari kepemimpinan yang efektif adalah berpikir berdasar misi organisasi, mendefinisikannya dan menegakkannya, secara jelas dan nyata*. Selanjutnya sebagai seorang Pemimpin untuk mencapai suatu hasil kerja yang maksimal maka harus mempunyai strategi suatu kepemimpinan yang efektif dan sukses seperti:

”1. Mau belajar dari kondisi lapangan karena setiap tempat mempunyai karakter yang berbeda atau perilaku manusianya; 2. Mempunyai modal ilmu yang lebih tinggi dari lingkungan perihal pengalaman bisa belajar dari orang-orang sekitar, *Learning by doing and teaching by example*; 3. Mempunyai ketegasan dalam bertindak untuk kelancaran goals yang akan dicapai. Kalau ada kesalahan pelaksanaan bisa diperbaiki sesuai dengan tujuan; 4. Bijak dalam bertindak terhadap semua komponen yang ada jangan peraturan atau kesepakatan hanya berlaku bagi orang-orang tertentu dan bagi yang lainnya bisa diatur sesuai selera dan ingat bahwa keputusan diambil, oleh orang yang hadir bukan oleh orang yang tidak hadir; 5. Melaksanakan tugas adalah suatu pengabdian mempunyai talenta yang berbeda sesuai dengan pemberian Tuhan.”<sup>34</sup>

Selain itu, kegiatan manusia secara bersama-sama selalu membutuhkan kepemimpinan. Untuk semua usaha dan kegiatannya diperlukan upaya yang terencana dan sistematis dalam melatih dan mempersiapkan pemimpin baru. Tujuan kepemimpinan itu menegakkan agama dengan melaksanakan syariat Islam menjalankan kepemimpinan untuk kemajuan bersama, dan mengurus kemaslahatan umat. ”berpikir

---

<sup>34</sup> Kamaruli Pohan Siahaan, <http://buletin-narhasem.blogspot.com>, 17 September 2012

kreatif berarti menemukan cara-cara baru yang lebih baik untuk mengerjakan apa saja.”<sup>35</sup>

Kepemimpinan menekankan kepada pendidikan harus meliputi ” mengembangkan sistem akuntabilitas yang realistis dan obyektif bersama-sama bawahan.”<sup>36</sup> Strategi yang dikemukakan diatas dapat memberi penguatan dalam pribadi seorang pemimpin untuk menjalankan sebuah lembaga pendidikan tinggi dilingkungan pesantren dan mencapai tujuan tanpa mengalami tantangan dan rintangan yang berarti.

#### **D. Membangun Anggota yang Berkualitas**

Telah diketahui bersama bahwa peran pemimpin, cara berkomunikasi dan berbagai aspek lainnya sangat mendukung tercapainya kesuksesan dalam lembaga pendidikan yang dipimpinnya. Masalah lainnya mulai timbul pada saat kepemimpinan di uji dalam memimpin lembaga untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

Pemimpin memainkan peran kunci dalam mengembangkan anggota atau bawahan berkinerja tinggi diantaranya “Mereka merekrut anggota, melakukan pertemuan-pertemuan, membangun identitas tim, menciptakan tujuan bersama, mengelola sistem penghargaan yang dapat mendorong kerjasama kelompok, berimprovisasi untuk pengambilan keputusan, menyelesaikan konflik yang muncul dalam tim dan menyemangati mereka ketika semangatnya mulai berkurang”<sup>37</sup>. Maka, seleksi yang objektif adalah awal dari sebuah proses pencapaian tujuan yang memungkinkan. Tidak semua orang dapat direkrut menjadi bagian dari lembaga pendidikan tinggi diawah naungan pesantren. Melaikan, “orang-orang yang sehat, cerdas, setia, jujur, berpendidikan dan berpengalaman.”<sup>38</sup> “Dengan bekal kecakapan hidup yang baik, diharapkan para lulusan akan mampu memecahkan problema kehidupan yang dihadapi...”<sup>39</sup>

---

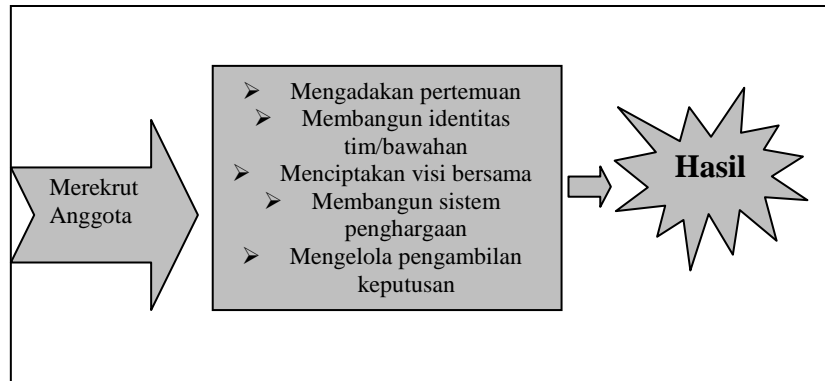
<sup>35</sup> David J. Schwartz, *Bepikir dan Berjiwa Besar* . h. 132

<sup>36</sup> H.M.Sulton Masyhud, M.Pd, *Manajemen Profesi Kependidikan*, Jember: LPMPK, cet-I, h.149

<sup>37</sup> Gerry van Klinken, 2007. *Communal Violeceand Demokration In Indonesia*. New York. h.34

<sup>38</sup> Nanang Fathah, 2001. *Landasan Manajemen*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya. Cet. ke-2. h.89

<sup>39</sup> Rahardjo Dawam. 1995. *Dunia Pesantren Dalam Peta Pembaruan, dalam Pesantren dan Pembaruan*. Jakarta: LP3ES. cet ket-3. h.65



Pola: Membangun Tim Berkinerja Tinggi

Pemimpin harus mempunyai fleksibilitas dalam mengatur semua sumber daya manusia (SDM) sesuai dengan kebutuhan. Pemimpin, merupakan salah satu faktor yang mendorong bagi kemajuan lembaga atau negara. Pemimpin dituntut mempunyai kemampuan melaksanakan inovasi-inovasi dengan meningkatkan kualitas yang sekiranya sudah tidak relevan dengan keadaan saat ini demi tercapainya pembangunan lembaga pendidikan yang berkualitas dan memiliki daya jual tinggi hingga out put lulusannya akan senantiasa menjadi garda terdepan dalam kemajuan islam, bangsa dan negara.

Dalam beberapa pendapat ahli dikatakan Pengelolaan keuangan harus ditujukan untuk memperkuat lembaga dalam menentukan dan mengalokasikan dana sesuai dengan skala prioritas yang telah ditetapkan untuk prsoses peningkatan mutu anggota. Salah satu teknik-teknik untuk menciptakan tim atau anggota yang tangguh dan berkualitas prinsip kebenaran diawali *dream, attitude, relationship dan excellent*. Pemimpin harus bisa memberi mimpi kepada segenap bawahannya karena segala sesuatu kesuksesan harus diawali dengan mimpi yang kemudian diterjemahkan dalam upaya dan strategi jitu untuk meraihnya.

Pengembangan kecerdasan bagi tiap pemimpin sangat di perlukan, banyak cara belajar yang relevan dengan perkembangan kepribadian di katagorikan kedalam: *contiguous learning, instrumental leaning, dan vicarious learning*.

a. *Contiguous learning*

*Contiguous learning* merupakan metode paling sederhana dalam menempatkan kognisi, afeksi dan pola tingkah laku nyata yang baru. Yang di maksud disini adalah prinsip-prinsip contiguous learning terjadi pada saat seperangkat elemen-elemen dalam lingkungan terjadi secara simultan atau terjadi dalam waktu yang hampir berdekatan dimana masing-masing stimulus akan disosialisasikan antara satu sama lainnya.

Lingkungan akan banyak mempengaruhi setiap individu, kebijakan seorang pemimpin juga akibat dari lingkungan bagaimana keadaan lingkungan di sekitarnya.

b. *Instrumental learning*

Secara ringkas dapat di katakan bahwa *instrumen learning* dapat di pahami dengan *low of efect* dari *trorndike*, yang menyatakan bahwa tingkah laku yang di ikuti dengan konsekwensi yang menyenangkan atau mendapat reward akan cenderung di ulangi kembali individu. Sebaliknya jika tingkah laku tersebut mendatangkan hasil yang tidak menyenangkan mendapatkan *punishment* maka tingkah laku tersebut tidak di ulangi kembali.

c. *Vicarious learning*

Mengamati tingkah laku orang lain, tingkah laku apa yang diberikan reward atau pemberian punishment. Dengan demikian akan mendapatkan banyak pelajaran yang dapat juga di aplikasikan pada kehidupan. Cara belajar ini sangat efisien dan diperlukan untuk mensosialisasikan nilai-nilai yang ada terhadap pribadi dan bawahan.

d. *Pathogenic Learning*

Ketiga cara belajar yang telah di kemukakan di atas dapat di kombinasikan dalam pembentukan kepribadian yang normal atau sehat. Namun ketiga cara belajar itu dapat pula menjelaskan perolehan kepribadian yang abnormal atau tidak sehat. Berdasarkan perspektif ini dapat kita menginditifikasi proses-proses utama terjadinya pathogenic learning.



Sebagai lembaga pendidikan tinggi dibawah naungan pesantren yang ada pada saat modern yang penuh dengan berbagai persaingan dan pola hidup atau zaman yang serba menuntut pencapaian hasil yang sangat cepat, tidak ada jalan lain kecuali memguatkan tim maupun kerjasama antar elemen lembaga dan kepengurusan yang solid dan berkualitas melalui pendidikan ataupun pelatihan-pelatihan yang sifatnya menyesuaikan dengan lingkungan pesantren lebih-lebih dosen-dosen sebagai ujung tombak yang setiap waktu berhadapan dengan peserta didik.

Dalam filsafat pendidikan diperlukan anaisis kritis dan konfhreanship tentang bagaimana seharusnya kegiatan pedidikan dilakukan dalam kehidupan manusia. Filsafat proses pendidikan biasanya membahas tiga masalah pokok, yaitu "...(1) apakah sebenarnya pendidikan itu, (2) apakah tujuan pendidikan itu sebenarnya, (3) dengan cara apakah pendidikan dapat dicapai "<sup>40</sup> inilah yang seharusnya ditanamkan dalam diri segenap tenaga kependidikan serta pemimpin untuk meningkatkan SDM di pondok pesantren khususnya mahasiswa sebagai masyarakat kampus.

Tujuan meningkatkan kemampuan bawahan, menekankan logika, analisa, rasionalitas untuk menimbulkan inovasi, cara baru menyelesaikan masalah, memahami konsep berpikir dan melakukan yang terbaik untuk STIQ. "Pendidikan mengandung tujuan, yaitu kemampuan untuk berkembang sehingga bermanfaat untuk kepentingan hidup, untuk mencapai tujuan itu pemimpin melakukan usaha terencana, strategi, materi dan teknik penilaiannya"<sup>41</sup>

Kepengurusan dan mahasiswa adalah anggota lembaga pendidikan yang ada di bawah, yang memiliki kualitas luar biasa. Bukan karena para anggotanya adalah orang-orang yang luar biasa dan sempurna, akan tetapi justru mereka yang terlihat dari luar biasa-biasa saja dan banyak kekurangan. Namun demikian, kekurangan satu invidu tersebut dapat ditutupi oleh kelebihan idividu yang lain. Prinsip itulah yang menciptakan hal yang luar biasa.

---

<sup>40</sup> Redja Mudyaharjo, 2001. *Filsafat Ilmu Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya. cet. Ke-1, h.5

<sup>41</sup> Nanang Fathah, *Landasan Manajemen*. h. 4

Pemimpin lembaga harus mempunyai fleksibilitas dalam mengatur semua sumber daya manusia (SDM) sesuai dengan kebutuhan setempat. Karena pemimpin, merupakan salah satu faktor yang mendorong bagi kemajuan STIQ atau pondok pesantren. Pemimpin dituntut harus mempunyai kemampuan untuk melaksanakan inovasi untuk meningkatkan kualitas yang sekiranya sudah tidak relevan lagi dengan keadaan saat ini demi tercapainya pembangunan bangsa dan negara.

## Daftar Pustaka

- Al Imam Abu Zakariyah Yahya bin Syarif an Nawawi Ad Damsyiqi, Riyadus Sholihin, Al Hidayah, Surabaya, jilid ke 2
- Darul Ulum 2011, *Konep Organisasi*.<http://staidarululumkandangan.blogspot.com>. 16 September 2012
- Daniel Start dan Ingie Hovland, *Analisis Swot*, [www.smeru.or.id](http://www.smeru.or.id), 16 September 2012
- Dirgantara Wicaksono, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, <http://www.gudangmateri.com>, 21 September 2012
- Departemen Agama, 1982. *al-Qur'an Terjemah*. Jakarta: Departemen Agama R.I.
- David J. Schwartz, 2007. *Bepikir dan Berjiwa Besar*. Batam: Bina Rupa.
- Eti Rochaety, **et all**. 2006. *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. cet ke-2.
- Fauziah Mastuti, 2011. *Pola Kepemimpinan Organisasi Pendidikan*. [www.bing.com](http://www.bing.com). 19 September 2012
- Frederick Winslow Taylor. 2002. *Manajemen Ilmiah*. <http://id.wikipedia.org>. 19 September 2012
- Gerry van Klinken, 2007. *Communal Violence and Demokration In Indonesia*. New York.
- H.A.R. Tilaar, 2006. *Standarisasi Pendidikan Nasional*. Jakarta: PT Aneka Cipta. cet. ke-1
- Hendro Guntur, 2009. *Kepemimpinan Kyai dalam Meningkatkan Mutu pendidikan Pesantren Mahasiswa*. <http://karya-ilmiah.um.ac.id>. 17 September 2012
- Hery Noer, Munzie, 2000. *Watak Pendidikan dalam Islam*. Jakarta: Friska Agung Insani. cet.ke-1.jilid I.
- Harisuddin, "Ketika Modernis Menerpa Santri". Khittah. II (April, 2007),
- Hidayatullah, 2012. *Pemimpin Non-Muslim*. [www.hidayatullah.com](http://www.hidayatullah.com). 16 September 2012
- H.M.Sulton Masyhud, M.Pd, *Manajemen Profesi Kependidikan*, Jember: LPMPK, cet-I,
- Kamaruli Pohan Siahaan, <http://buletin-narhasem.blogspot.com>, 17 September 2012
- Khuzin, 2006. *Jejak-Jejak Pendidikan Islam Di Indonesia*. Malang: Penerbit UMM. cet.ke-1.
- M Faisal Umar Thoriq, 2005. *Melahirkan Pemimpin Masa Depan*. Jakarta: Gema Insani. cet. Ke-I. Jilid I.
- Moh. Uzer Usman, 2007. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Rosda Karya. cet. Ke-1.
- M. Faisal Umar Thoriq. *Melahirkan Pemimpin Masa Depan*.
- Mahmud. 2007. *Model-model Kegiatan Di Pesantren*. Ciputat: Media Nusantara. Cet. ke-1
- Menata Ulang Rumah Kaum Sarungan. *Kompas*, (Jakarta), Maret 2010
- Mustafa Muhammadthahtan, 1999. *Model Kepemimpinan Dalam Islam*. Jakarta: Robbani Pres. cet. Ke-I
- Nanang Fathah, 2001. *Landasan Manajemen*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya. Cet. ke-2.
- Rahardjo Dawam. 1995. *Dunia Pesantren Dalam Peta Pembaruan, dalam Pesantren dan Pembaruan*. Jakarta: LP3ES. cet ket-3.
- Redja Mudyaharjo, 2001. *Filsafat Ilmu Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya. cet. Ke-1
- Robert Pino, 2005. *Absolut Victo Jr*. Jakarta: PT Gramedia Utama. cet.ke-I. Jilid.I
- Putra Centre, *Devinisi Manajemen Menurut Para Ahli*. <http://putracenter.wordpress.com>.16 September 2012
- Penatua Harold G. Hillam, 2004. *Pemimpin Masa Depan*. [www.lds.org](http://www.lds.org). 19 September 2012
- Wahyusumidjo, 2005. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT. Grafido Persada.