

TRANSFORMASI

Jurnal Kepemimpinan & Pendidikan Islam

VOLUME 6 NOMOR 1 DESEMBER 2022

UPAYA GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DALAM
MENANAMKAN NILAI-NILAI MODERASI BERAGAMA DI SMK
YAPIS TEMINABUAN

Sahril Soean, Indria Nur, Ismail Suardi Wekke

PENGARUH MEDIA SOSIAL TERHADAP KRISIS AKHLAK
PESERTA DIDIK

Ibnu Chudzaifah, Fitri Rahmayanti

IMPLEMENTASI PEMBELAJARAN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
TERHADAP PENINGKATAN JiWA NASIONALISME PESERTA
DIDIK DI KABUPATEN SORONG

Dina Suci Yunita, Fardan Abdillah M.

KEPEMIMPINAN ABAD 21 DALAM PENGEMBANGAN PENDIDIKAN
TINGGI ISLAM

Mohammad Masykur

KONTROL DIRI DAN PERSEPSI TERHADAP IKLIM SEKOLAH
DENGAN PERILAKU *BULLYING* PADA SISWA

Fiki Febrian Dwi Prasetya

PERAN KEPEMIMPINAN PENYULUH AGAMA ISLAM DALAM
PEMBINAAN PENDIDIKAN INFORMAL MASYARAKAT MUSLIM
DI KOTA SORONG

Nasruddin Radjaang



PASCASARJANA IAIN SORONG
PAPUA BARAT



**KEPEMIMPINAN ABAD 21 DALAM PENGEMBANGAN
PENDIDIKAN TINGGI ISLAM**

Mohammad Masykur
Institut Agama Islam Negeri Sorong
email : mohammadmasykur6@gmail.com

ABSTRACT

Descriptions and thoughts about leadership in the 21st century depart from the view that leaders must correctly and completely recognize the conditions and aspirations of the community or the people they lead. The leader's responsibility is to provide solutions wisely, effectively, and productively for the various problems and challenges it faces. For that, every leader needs to meet certain competencies and qualifications. Therefore, this study aims to determine the definition of leadership, functions, and leadership goals for Islamic higher education institutions in the 21st century, as well as the challenges of 21st century leadership and the urgency of leadership for Islamic educational institutions. This research method is qualitative through a content analysis approach with data collection techniques through various relevant references. The results of this study indicate that the leaders of the 21st century, namely; 1) Leaders who like and are able to face various challenges; 2) Leaders who are curious about various things; 3) Leaders who are able to build an established, conducive and professional work culture and organization; 4) Leaders who are able to build communication with various lines; 5) Leaders who have a commitment to progress, prosperity, and excellence.

Keywords: *21st century leadership, Islamic higher education*

ABSTRAK

Uraian dan pemikiran mengenai kepemimpinan Abad 21 ini beranjak dari pandangan bahwa pemimpin harus mengenali secara tepat dan utuh mengenai kondisi dan aspirasi masyarakat atau orang-orang yang dipimpinnya. Tanggung jawab pemimpin adalah memberikan solusi secara arif, efektif, dan produktif atas berbagai permasalahan dan tantangan yang dihadapinya. Untuk itu, setiap pemimpin perlu memenuhi kompetensi dan kualifikasi tertentu. Oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui definisi kepemimpinan, fungsi dan tujuan kepemimpinan bagi lembaga pendidikan tinggi Islam di abad 21, serta tantangan kepemimpinan abad 21 dan urgensi kepemimpinan bagi lembaga pendidikan Islam. Metode penelitian ini adalah kualitatif melalui pendekatan konten analisis dengan teknik pengumpulan data melalui berbagai referensi yang relevan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemimpin abad 21 yaitu; 1) Pemimpin yang menyukai dan mampu menghadapi berbagai tantangan; 2) Pemimpin yang mempunyai rasa ingin tahu terhadap berbagai hal; 3) Pemimpin yang mampu membangun budaya kerja dan organisasi yang mapan, kondusif, dan profesional; 4) Pemimpin yang mampu membangun komunikasi dengan berbagai lini; 5) Pemimpin yang mempunyai komitmen akan kemajuan, kesejahteraan, dan keunggulan bersama.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Abad 21, Pendidikan Tinggi Islam*

PENDAHULUAN

21st Century Leadership berangkat dari pandangan bahwa pemimpin memiliki pengetahuan yang menyeluruh dan lengkap baik tentang dirinya sendiri maupun kondisi dan keinginan, perkembangan dan persoalan lingkungan orang yang dipimpinnya, yang dihadapi dalam berbagai bidang kehidupan, terutama pada para deva di mana mereka terlibat dan paradigma dan sistem organisasi dan manajemen di mana ia berperan (Bashori, 2019). Tanggung jawab pemimpin adalah bekerja dengan orang lain untuk menawarkan tanggapan yang cerdas, efektif dan produktif terhadap berbagai masalah dan tantangan pada zamannya. orang yang dipimpinnya.

Untuk ini, setiap manajer harus memenuhi kualifikasi dan kualifikasi tertentu. Jika komposisi kepemimpinan terdiri dari tiga unsur yang saling bergantung, yaitu pemimpin, keadaan masyarakat termasuk rakyat yang dipimpin dan perkembangan lingkungan nasional dan internasional yang terus berubah, maka kompetensi kepemimpinan yang ditempatkan patut dipertanyakan. . atau persyaratan yang diperlukan untuk manajemen yang efektif. Peter Senge (1994) menyatakan bahwa kondisi masa depan akan berubah dan berkembang dari kompleksitas yang detail menjadi kompleksitas yang dinamis. Interpolasi perkembangan sebagai dasar untuk prakiraan masa depan sulit dan seringkali salah, tidak hanya karena parameter perubahan menjadi sangat besar, tetapi juga karena kepekaan perubahan lain sangat luas dan perubahan sulit untuk diprediksi. Abad ke-21 juga merupakan abad yang menuntut segala upaya dan hasil manusia, juga di bidang administrasi. Drucker bahkan menemukan bahwa tantangan manajemen abad ke-21 terkait dengan "pekerja

berpengetahuan", yang membutuhkan paradigma manajemen baru, strategi baru, pemimpin perubahan, tantangan informasi, produktivitas pekerja berbasis pengetahuan, dan keterampilan manajemen diri (Printer, 1999).

Pendidikan Islam adalah proses pendidikan yang pandangan dunianya adalah tauhid. Pendidikan Islam turunan diimplementasikan melalui konsep Iqra (QS.Al-'Alaq [96]: 1) artinya pendidikan Islam sarat dengan nilai tauhid dan bilingualisme; Literasi Al-Quran (ayat-ayat Qauliyah) dan literasi alam (ayat-ayat Kauniyah). Konsep pendidikan Islam sebenarnya sudah lengkap, kontekstualisasinya memerlukan upaya yang bijak untuk mengimplementasikan nilai-nilai tauhid melalui perkembangan keseharian dan masif.

Oleh karena itu, fokus pendidikan Islam adalah pada tugas-tugas kemanusiaan yaitu; sebagai 'abd Allah dan Khalifah Allah. Seperti halnya 'abd Allah, manusia menjalankan tugas penciptaan dengan iman (keyakinan diri sebagai makhluk ilahi), kesadaran dan amal, sehingga manusia sebagai khalifah Allah memiliki tugas mengatur alam semesta dan melindunginya dari bahaya. Baik perguruan tinggi negeri maupun swasta Indonesia diharapkan mampu bersaing di tingkat nasional, regional dan internasional. Persaingan ini dapat terwujud jika masing-masing universitas mampu bereaksi terhadap perubahan lingkungan yang cepat dan memenuhi tuntutan pelanggan. Perubahan yang ditujukan untuk keunggulan kompetitif yang berkelanjutan membutuhkan individu yang kuat, berdaya tinggi, atau kaya modal yang, secara mandiri atau di dalam organisasi, mampu dan mau bekerja secara cerdas, kompetitif, dan kooperatif untuk keuntungan dan kemajuan organisasi.

Dalam konteks Islam, Allah SWT mengajarkan pengejaran peningkatan kualitas dengan bersaing dalam firman-Nya dalam Al-Quran Surah Al-Mulk Ayat 2 sebagai berikut: menjadikan hidup dan mati untuk menguji kamu siapa di antara kamu yang lebih baik amalnya. dan Dia Maha Perkasa lagi Maha Pengampun.” (Melihat: Untuk Mulk: 2) Ayat ini menjelaskan tentang falsafah kualitas, yaitu keutamaan sedekah. Ini bukan tentang kuantitas. Hal ini menunjukkan bahwa Islam mengajarkan kepada umatnya bahwa hidup dan mati adalah proses yang harus dilalui. Ayat di atas memberikan indikasi bahwa ujian hidup sebenarnya adalah pilihan antara hidup dan mati, karena hidup dan mati bagi seorang muslim pada hakekatnya adalah ujian dari proses menuju kualitas menjadi seorang muslim yang sejati.

Dengan demikian, dalam hal ini ulama abad 21 ikut memimpin dalam pengembangan perguruan tinggi Islam. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan bersama, dan kepemimpinan abad 21 adalah kepemimpinan yang dapat memecahkan masalah bersama dan memiliki kemampuan untuk membimbing pengembangan pendidikan tinggi Islam. Tujuan penulisan artikel ini adalah untuk mengetahui konsep dasar kepemimpinan, tujuan dan fungsi kepemimpinan, kepemimpinan abad 21 dalam perkembangan perguruan tinggi Islam.

KAJIAN TEORI

A. Konsep Dasar Kepemimpinan (*Leadership*)

Secara etimologis, istilah kepemimpinan berasal dari kata dasar “perilaku”, yang berarti “mengarahkan” atau “memimpin”. Kata to guide berasal dari kata kerja to guide yang berarti mengarahkan atau

membimbing. Kata kepemimpinan itu sendiri berarti mengarahkan, membimbing dan menunjukkan jalan (Pamuji, 1995). Mengenai terminologi, banyak ahli yang memberikan definisi. Menurut Stogdill, kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan untuk menggerakkan atau memotivasi beberapa orang dalam waktu yang bersamaan untuk melakukan aktivitas yang sama dan mencapai tujuan. Selain itu, Robert Kreither dan Angelo Kinicki yang dikutip oleh Haidar Imam Bukhori mengatakan bahwa kepemimpinan adalah usaha untuk mempengaruhi anggota agar secara sukarela mencapai tujuan organisasi (Haidar Imam Bukhori, 2003). tujuan organisasi.

Konsisten dengan hal tersebut, Gibson yang dikutip oleh Haidar Imam Bukhori juga mengatakan bahwa kepemimpinan adalah upaya menggunakan berbagai pengaruh yang tidak mengikat untuk memotivasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan tertentu (Haidar Imam Bukhori, 2003). Motivasi mengacu pada kegiatan yang memotivasi anggota organisasi untuk melakukan kegiatan tertentu tanpa memaksa dan mengarah pada tujuan. kegiatan

Push adalah upaya untuk meningkatkan motivasi internal, yaitu motivasi yang tumbuh dari dalam diri anggota organisasi berupa kesadaran akan peran dan pentingnya kegiatan dalam mencapai tujuan organisasi. Pondy menyajikan pandangan yang sedikit berbeda. Beliau menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk membuat kegiatan menjadi bermakna, bukan untuk mengubah perilaku tetapi untuk memberikan pemahaman kepada pihak lain tentang apa yang mereka lakukan (Pamuji, 1995). Menurut Griffin dan Ebert, kepemimpinan adalah proses memotivasi orang lain untuk bekerja mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Petersons at Alle mengatakan bahwa kepemimpinan adalah

suatu kreasi yang berkaitan dengan pemahaman dan pemecahan masalah internal dan eksternal organisasi. (Griffin W. Ricky kaj Ebert J. Ronald, 1999).

Dari sekian banyak definisi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan diartikan sebagai mempengaruhi orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga manajemen puncak merupakan figur kunci dengan wewenang dan tanggung jawab untuk membuat organisasi lebih efektif. Oleh karena itu, menurut Stephen P. Robbins, kepemimpinan selalu berkaitan dengan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dan mengambil keputusan. Memahami konsep kepemimpinan tidak lepas dari mengkaji perilaku, karakteristik, dan gaya individu yang dibebani tanggung jawab kepemimpinan. Meskipun penerapannya berbeda dari orang ke orang, esensinya sama tergantung pada lokasi organisasi. Menurut Wahyudi, kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menggerakkan, mengarahkan dan mempengaruhi cara berpikir dan bertindak setiap anggota agar mandiri dalam bekerja, terutama dalam pengambilan keputusan yang mempercepat pencapaian tujuan. mengatur Wahyudi, 2009), (Hamengkubuwono, Kristianto dan Kristiawan, 2020). Sementara itu, konsep kepemimpinan menurut Catwell dalam Education Management adalah perilaku individu yang menciptakan struktur interaktif baru dalam suatu sistem sosial dengan mengubah tujuan, konfigurasi, prosedur, masukan, proses, dan keluaran dari sistem tersebut.

Oleh karena itu, kepemimpinan adalah perilaku yang terjadi dalam interaksi dan partisipasi seseorang dengan lingkungan untuk mencapai tujuan hidupnya. Soetopo dan Soemanto mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan dan kemauan untuk mempengaruhi, mendorong,

mengajak, mengarahkan, menggerakkan dan bila perlu memaksa orang lain untuk menerima pengaruh itu kemudian melakukan sesuatu yang dapat mencapai tujuan tertentu. atau tujuan.

Menurut Nawawi dan Martin, kepemimpinan adalah kemampuan/kecerdasan untuk memotivasi beberapa orang (dua orang atau lebih) untuk bekerja sama. bertindak menuju tujuan bersama (Nawawi dan Martini, 2000). Menurut Rivai, kepemimpinan dapat digambarkan sebagai peran dan juga sebagai proses mempengaruhi orang lain. Menurut Freeman dan Taylor, kepemimpinan adalah kemampuan untuk menciptakan kegiatan kelompok guna mencapai tujuan organisasi dengan efisiensi dan kerja sama yang maksimal dari masing-masing individu. Koontz dan Weihrich selanjutnya menyatakan bahwa kepemimpinan adalah pengaruh, seni atau proses mempengaruhi orang lain sehingga tujuan yang ditetapkan dapat tercapai dengan baik (kepemimpinan sebagai pengaruh, seni atau proses mempengaruhi orang untuk melakukan upaya yang kuat untuk mencapai tujuan mereka). pencapaian tujuan kelompok) (Harold Koontz, Weihrich, 1996).

Berdasarkan pendapat tersebut maka kepemimpinan membutuhkan orang yang mempunyai kemampuan dalam melaksanakan roda organisasi dengan cara apapun untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Bashori, 2019a). Kemampuan tersebut adalah mempengaruhi, mengajak, mendorong, menuntun dan memaksa. Lebih lanjut Sigit mengemukakan, bahwa inti dari definisi kepemimpinan ialah mempengaruhi orang lain untuk melakukan perbuatan ke arah yang dikehendaki. Dari definisi tersebut kepemimpinan merupakan perhubungan antara orang melalui proses komunikasi yang berkaitan dengan tugas atasan dengan bawahan. Uraian di atas menunjukkan bahwa kepemimpinan

merupakan kegiatan yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai tujuan melalui aktivitas mempengaruhi orang lain agar dapat bekerja sama dan saling membantu dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan organisasi.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Selanjutnya Soebagio Atmodiwirio mengemukakan bahwa kepemimpinan diartikan sebagai ilmu atau kiat serta kemampuan seseorang mempengaruhi atau membimbing orang lain untuk mencapai tujuan dengan cara- cara tKepemimpinan menurut Gibson, adalah suatu upaya tertentu pula (Soebagio Atmodiwirio,2002). Penggunaan jenis pengaruh bukan paksaan (*concoersive*) untuk memotivasi orang-orang melalui komunikasi guna mencapai tujuan tertentu(Gibson,1987).

Dalam pandangan Islam, kepemimpinan merupakan amanah dan tanggungjawab yang tidak hanya dipertanggungjawabkan kepada anggota-anggota yang dipimpinya, tetapi juga akan dipertanggungjawabkan dihadapan Allah Swt. Jadi, pertanggungjawaban kepemimpinan dalam Islam tidak hanya bersifat horizontal-formal sesama manusia, tetapi bersifat vertikal-moral,yakni tanggung jawab kepada Allah Swt di akhirat nanti. Allah Swt berfirman:

وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمْتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ ﴿٨﴾ وَالَّذِينَ هُمْ عَلَىٰ صَلَاتِهِمْ
يَحَافِظُونَ ﴿٩﴾

Terjemahnya

(Sungguh beruntung pula) orang-orang yang memelihara amanat dan janji mereka. Orang-orang yang memelihara salat mereka.

Seorang pemimpin harus bersifat amanah, sebab ia akan diserahi tanggung jawab. Jika pemimpin tidak mempunyai sifat amanah, tentu yang terjadi adalah penyalahgunaan jabatan dan wewenang untuk hal-hal yang tidak baik. Itulah mengapa nabi Muhammad SAW juga mengingatkan agar menjaga amanah kepemimpinan, sebab hal itu akan dipertanggungjawabkan, baik didunia maupun diakhirat.

Oleh karenanya, kepemimpinan mestinya tidak dilihat sebagai fasilitas untuk menguasai, tetapi dimaknai sebagai sebuah pengorbanan dan amanah yang harus diemban dengan sebaik-baiknya. Kepemimpinan juga bukan kesewenang-wenangan untuk bertindak, tetapi kewenangan untuk melayani dan mengayomi dan berbuat dengan seadil-adilnya. Kepemimpinan adalah sebuah keteladanan dan kepeloporan dalam bertindak. Kepemimpinan semacam ini akan muncul jika dilandasi dengan semangat amanah, keikhlasan dan nilai-nilai keadilan (Ernita, 2006).

B. Lembaga Pendidikan Tinggi Islam

Pencantuman label “Islam” pada perguruan tinggi menunjukkan bahwa perguruan tinggi didirikan berdasarkan Al-Quran dan as-Sunnah untuk menghasilkan insan yang berakhlak, berilmu, berakal dan bertanggung jawab untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera. . . Namun menurut Azyumard, peran pendidikan tinggi Islam yang kini sudah cukup tua, di era ini belum maksimal di kalangan masyarakat, termasuk persoalan akhlak umat yang masih penting (Azra, 2005).

Ke depan, pendidikan tinggi Islam sebagai lembaga pendidikan harus diintegrasikan secara optimal ke dalam sistem pendidikan nasional. Apalagi dalam persaingan antar bangsa, apalagi dalam persaingan negara-negara Asia dengan perdagangan bebas yang menuntut kualitas lulusan perguruan tinggi muslim untuk bersaing. Untuk memberikan peran yang

optimal untuk era sekarang dan masa depan, beberapa IAIN/SPOTS telah menjelma menjadi UIN sebagai wadah anak-anak muslim untuk menggali kelebihan, keterbukaan, sifat cerdas dan berbagai peran dalam kehidupan masyarakat dan masyarakat Kewirausahaan dan mengetahui cara menerima. hubungan internasional dapat membentuk suatu bangsa, dan tidak hanya di tengah hubungan antar bangsa, tetapi juga dapat mengantarkan bangsa ini menuju peradabannya.

Peralihan dari STAIN ke IAIN dan kemudian ke UIN merupakan perkembangan keilmuan dan politik yang perlu didukung, meskipun tidak disarankan segala sesuatu dari STAIN dan IAIN ke UIN memberi kesan agama/studi keagamaan terpinggirkan sehingga pada akhirnya itu menemukan lebih sedikit resonansi positif dari masyarakat. Tujuannya adalah untuk mengembangkan PTI menjadi universitas yang mengupayakan integrasi dan reintegrasi disiplin ilmu yang sebelumnya berbeda.

Dengan berkembangnya lembaga-lembaga tersebut, maka perlu dikembangkan ilmu-ilmu PTI ke depan dengan alasan-alasan yang memicu perubahan tersebut, yaitu: Untuk mengetahui bahwa kita adalah khalifah Allah SWT di bumi dan itu adalah kewajiban kita. menunaikan kewajiban kita sebagai khalifah di muka bumi ini, (2) Menurut tradisi keilmuan Islam, umat Islam tidak hanya mementingkan pengaturan akhirat, tetapi juga dunia harus seimbang, maka sebagai umat Islam yang baik kita harus memikirkan keduanya. yang saling terkait satu sama lain karena merupakan satu disiplin ilmu, (3) PTI dipahami sebagai lembaga dakwah Islam yang tugasnya mengembangkan ilmu-ilmu keislaman dalam arti yang sempit. Oleh karena itu, PTI dianggap tidak cocok untuk pengembangan disiplin ilmu lainnya. (4) Pengembangan bidang keilmuan

di PTI akan terwujud dengan baik apabila ada kemauan politik dari pemegang kebijakan negara tersebut. pengetahuan yang dipahami secara integratif, bukan lagi dikotomi ilmu dan PTI, keduanya diberikan amanat akademik sepanjang mampu mengembangkannya (Roqib, 2017), (6) setiap muslim diberdayakan untuk menjadi pribadi yang sempurna, a. manusia sempurna, mampu menunaikan amanat sebagai wakil Tuhan di muka bumi (khalifa fi al-ardh), mampu memberikan rahmat kepada seluruh alam (rahmatan lil alamin).

Secara umum perguruan tinggi, termasuk PTI, memiliki beberapa tujuan. Pertama, penyelenggaraan dan pengembangan pendidikan dan pengajaran di atas tingkat menengah dalam bidang ilmu pengetahuan, sosial budaya. Kedua, melakukan dan mengembangkan penelitian. Ketiga, penyelenggaraan dan pengembangan pengabdian kepada masyarakat. Sebagai aktor sosial, pendidikan Islam yang saat ini sedang mengalami modernisasi dan globalisasi harus mampu menjalankan tugasnya secara dinamis dan proaktif. Kehadirannya diharapkan membawa perubahan dan kontribusi yang signifikan bagi kemajuan umat Islam baik secara intelektual maupun praktis. Pendidikan Islam bukan hanya sekedar proses penanaman akhlak untuk memperkuat diri melawan pengaruh negatif globalisasi, tetapi yang terpenting adalah bagaimana nilai-nilai akhlak yang terkandung dalam pendidikan Islam dapat berperan sebagai kekuatan bebas. Kemiskinan, kebodohan dan keterbelakangan sosial budaya dan ekonomi (Roqib, 2017).

C. Fungsi dan Tujuan Leadership

Fungsi manajemen penting untuk mencapai tujuan organisasi, termasuk unsur-unsur manajemen dimana manajemen merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, menjadikannya salah satu

faktor pelengkap. Jadi untuk kinerja yang baik diperlukan fungsi administrasi decoder administrasi perbedaan sikap dan karakter karyawan. Untuk melaksanakan manajemen yang efektif, manajemen harus dipraktekkan sesuai dengan misinya. Dalam kaitan ini, fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi kehidupan sosial masing-masing kelompok, artinya setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi. Pemimpin harus berusaha menjadi bagian dari situasi sosial kelompok atau organisasi (Hasibuan, 2010).

Pernyataan (Reza, 2010) secara operasional ada 5 fungsi manajemen utama diantaranya: 1) Fungsi Kepemimpinan Pemimpin bertindak sebagai komunikator, menentukan apa (isi perintah), bagaimana (bagaimana perintah akan dilaksanakan), kapan (kapan memulai, melaksanakan dan melaporkan hasil) dan dimana (di mana perintah itu akan dilaksanakan). pesanan akan dilaksanakan). sehingga keputusan benar-benar dilaksanakan. Tugas orang yang diperintah oleh karena itu hanya untuk melaksanakan perintah. 2) Pengurus fungsi penasehat dapat menggunakan fungsi penasehat sebagai komunikasi dua arah.

Digunakan ketika pemimpin mencoba membuat keputusan yang membutuhkan pertimbangan dan konsultasi dengan yang dipimpinya. 3) fungsi partisipasi. Saat menerapkan fungsi partisipasi, manajer bertujuan untuk mengaktifkan orang-orang yang dipimpinya baik dalam pengambilan keputusan maupun implementasi. Setiap anggota kelompok sesuai dengan kedudukannya mempunyai kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam pelaksanaan kegiatan sesuai dengan tugas pokoknya. 4) fungsi delegasi. Saat melakukan fungsi delegasi, manajer mendelegasikan wewenang untuk membuat atau memutuskan keputusan. Fungsi pendelegasian yang sebenarnya adalah kepercayaan manajer

kepada orang yang dipercayakan dengan delegasi yang melaksanakannya secara bertanggung jawab. Fungsi pendelegasian ini harus dijalankan karena kemajuan dan perkembangan kelompok tidak dapat dilakukan sendiri oleh pemimpin. 5) fungsi kontrol.

Fungsi kontrol mensyaratkan bahwa kepemimpinan yang efektif harus berusaha mengarahkan kegiatan para anggotanya dalam koordinasi yang efektif untuk mencapai tujuan bersama. Dalam menjalankan fungsi kontrol, manajer dapat mencapainya melalui pelatihan, pendampingan, koordinasi dan mengarahkan aktivitas. Kepemimpinan adalah usaha untuk mempengaruhi dan mengarahkan

Karyawan bekerja sebaik mungkin, antusias dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Ini terutama mengacu pada fungsi administratif mengelola hubungan antara individu atau kelompok dalam suatu organisasi. Selain itu, peran pemimpin dalam mempengaruhi dan mengarahkan rencana individu atau kelompok agar organisasi bergerak menuju tujuan yang tepat (Yuki, 2009: 78).

Kepemimpinan (*leadership*) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kinerja pegawai untuk mencapai sasaran yang maksimal. Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau melaksanakan sesuatu pekerjaan sesuai dengan keinginannya. Dengan kata lain, kepemimpinan adalah kemampuan memerintah dan mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan suatu pekerjaan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai (Reza, 2010)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif Sesuai dengan objek kajian ini maka jenis penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian

kepastakaan (*library research*), yaitu dengan mencatat semua temuan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan penelitian ini. Secara umum pada setiap pembahasan penelitian yang didapatkan dalam literatur-literatur dan sumber-sumber, atau analisis terbaru mengenai kepemimpinan abad 21 di lembaga pendidikan Islam. Untuk mendapatkan segala kebutuhan tersebut, bisa dihasilkan melalui studi kepastakaan, buku-buku, artikel, atau jurnal yang berkaitan dengan pembahasan yang akan diteliti, dengan menggunakan data-data dari berbagai referensi tersebut dikumpulkan dengan jalan membaca (*text reading*), mengkaji, mempelajari, dan mencatat literatur yang ada kaitannya dengan masalah yang dibahas dalam tulisan ini. Teknik pengumpulan data, dalam hal ini penulis akan melakukan penganalisisan dari berbagai sumber yang tersedia atau berbagai informasi lainnya yang berkaitan dengan kajian tentang konsep kepemimpinan abad 21 dalam pengembangan lembaga pendidikan tinggi Islam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan Abad 21

Kepemimpinan di abad 21 saat ini menjadi topik pembahasan yang sangat penting dalam kaitannya dengan organisasi. Organisasi yang disebutkan di sini dapat berupa organisasi pemerintah atau organisasi lain termasuk lembaga pendidikan Islam. Di abad ke-21 ini, kepemimpinan juga harus dibangun dengan cara lain, melalui pembaharuan dan pelatihan yang terus-menerus. Pembaharuan kepemimpinan tidak hanya terjadi di semua pelatihan, tetapi melalui proses yang panjang dan menyeluruh. Manajer laajan harus mengembangkan kemampuan memimpin diri sendiri (*self-leadership*) (Rivai, 2003). Model manajemen ini diawali dengan musyawarah dan upaya mengembangkan kemandirian dalam skala kecil

sebelum menyebar luas di dalam organisasi (kepemimpinan puncak). Ini adalah prinsip dan bentuk kepemimpinan abad ke-21.

Manajer biasanya berbeda dari orang lain. Dengan kata lain, manajer dianggap memiliki kelebihan kapasitas relatif terhadap orang lain. Pemimpin adalah pelopor, pembentuk dan pencipta (Bashori, 2017). Pemimpin memiliki beberapa kriteria dan karakteristik yang diharapkan dapat mengubah cara pandang kepemimpinan di abad ke-21.

Kepemimpinan di abad 21 saat ini menjadi topik pembahasan yang sangat penting dalam kaitannya dengan organisasi. Organisasi yang dimaksud disini dapat berbentuk organisasi pemerintahan atau organisasi lain termasuk lembaga pendidikan Islam. Di abad ke-21 ini, kepemimpinan harus dikembangkan dengan cara yang berbeda, melalui pembaharuan dan pelatihan yang terus menerus. Pembaharuan manajemen tidak hanya dilakukan di semua pelatihan, tetapi melalui proses yang panjang dan menyeluruh. Para manajer Laaja harus mengembangkan kemampuan memimpin diri sendiri (self-leadership) (Rivai, 2003). Model kepemimpinan ini dimulai dengan musyawarah dan upaya mengembangkan otonomi dalam skala kecil sebelum menyebar ke seluruh organisasi (over-leadership). Ini adalah prinsip dan bentuk kepemimpinan untuk abad ke-21.

Manajer biasanya berbeda dari orang lain. Dengan kata lain, manajer dikatakan memiliki kelebihan kapasitas dalam kaitannya dengan orang lain. Pemimpin adalah pelopor, pembentuk dan pencipta (Bashori, 2017). Pemimpin memiliki beberapa kriteria dan karakteristik yang diharapkan dapat mengubah cara pandang kepemimpinan di abad 21 ini.

Tantangan Kepemimpinan Abad 21

Globalisasi dapat memberikan dampak positif dan negatif terhadap organisasi baik yang bergerak di bidang profit maupun non profit. Dengan globalisasi mengakibatkan terjadinya perubahan tatanan pada setiap aspek kehidupan baik ekonomi, politik, sosial dan budaya, dan lain-lain. Oleh karena itu, pemimpin dituntut dapat menjalankan peran dan fungsinya dengan perilaku kepemimpinannya yang mampu mempengaruhi dan menggerakkan bawahan dalam mengantisipasi dan menghadapi tantangan globalisasi.

Dengan perilaku dan gaya kepemimpinan yang tepat dapat menjawab tantangan globalisasi, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai. Perilaku kepemimpinan dan gaya kepemimpinan transformasional leadership dan kepemimpinan *servant leadership* yang dipandang sesuai dan mampu menjawab tantangan globalisasi. Karena kepemimpinan transformasional sebagaimana dijelaskan oleh Burn (1978), dan Bass dan Riggio (2006), memiliki kemampuan memimpin dalam mengubah lingkungan, motivasi, pola, dan nilai-nilai kerja bawahan dan bawahan lebih mampu mengoptimalkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan kepemimpinan transformasional terjadi proses transformasi hubungan kepemimpinan manakala pemimpin membangun kesadaran bawahan tentang nilai kerja, perluasan dan peningkatan

kebutuhan yang melampaui minat pribadi serta mendorong perubahan tersebut ke arah kepentingan bersama termasuk kepentingan organisasi.

Dengan kepemimpinan transformasional, pemimpin dan bawahan secara bersama-sama siap menghadapi berbagai perubahan yang dihadapi organisasi, termasuk perubahan sebagai dampak globalisasi. Sedangkan kepemimpinan *servant leadership* di sisi lain menumbuhkan sikap

bawahan agar memiliki komitmen atau tanggung jawab dengan karakteristik pemimpin sebagai pelayan atau mengabdikan, seperti: *humanity, relational power, autonomy, moral development of followers, emulation of leader's service orientation, listening, empathy, healing, awareness, persuasion, conceptualization, foresight, stewardship, commitment to the growth of people, community building, dan calling.*

Melalui pengaruh ideal, pemimpin menggerakkan dan mengarahkan bawahan dengan cara memberikan contoh atau teladan yang baik. Pemimpin memiliki kapasitas dan kapabilitas, kompetensi, konsisten dengan nilai-nilai, memiliki ketekunan, dan berani mengambil resiko menjadi contoh yang baik dan akan diteladani oleh bawahan, sehingga menumbuhkan kepercayaan kepada pemimpin. Tidak hanya sebatas menanamkan dan menumbuhkan keyakinan dan kepercayaan kepada pemimpin, pengaruh ideal akan mampu menanamkan benih-benih komitmen atau tanggung jawab bawahan, sehingga bawahan tergerak untuk melakukan seperti yang diperintahkan pemimpin.

Kepemimpinan transformasional selanjutnya melalui komponen stimulasi intelektual yang berfungsi untuk melibatkan bawahan untuk ikut berkomitmen terhadap visi, misi, dan tujuan organisasi melebihi dari apa yang diharapkan. Oleh karena itu, pemimpin melalui kategori stimulasi intelektual ini mempengaruhi dan menggerakkan bawahan dengan cara memberikan inspirasi agar bawahan tertantang dapat memecahkan permasalahan-permasalahan dengan lebih kreatif, mampu mengembangkan kapasitas melalui pendidikan dan pelatihan, dan mampu berpikir inovatif. Pemimpin memberikan inspirasi sebagai tantangan terhadap bawahan agar dapat melakukan perubahan-perubahan yang bersifat kreatif dan inovatif. Bawahan harus berani keluar dari kotak yang

membelenggu cara dan kebiasaan mereka bekerja selama ini. Bawahan harus mampu mencari dan menemukan cara-cara baru dalam melaksanakan dan menjalankan program- program yang lebih kreatif dan inovatif.

Kendala-kendala yang mungkin dihadapi dan menghambat kreativitas dan inovasi bawahan, pemimpin mengantisipasi dengan melakukan pembinaan dan pengembangan kapasitas bawahan, memberikan pelatihan, pendampingan, dan dukungan. Selanjutnya upaya pemimpin dalam menjalankan kepemimpinan transformasionalnya dengan memengaruhi dan menggerakkan bawahan melalui konsiderasi individual. Upaya ini berfungsi meningkatkan komitmen individu pada semua level. Bawahan merasa diperhatikan kebutuhan dan keinginannya dalam mengembangkan karier, perbedaan kebutuhan dan keinginan secara individual benar-benar

diperhatikan dan diberi kesempatan untuk berkembang dengan diciptakannya iklim yang mendukung. Pemimpin melaksanakan manajemen secara menyeluruh, berkomunikasi dua arah dengan bawahan, mendengarkan bawahan dengan efektif, dan mendelegasikan tugas dengan bimbingan dan arahan sebagai sarana untuk mengembangkan bawahan.

Kepemimpinan transformasional melalui konsiderasi individual menyebabkan bawahan merasa diperhatikan secara penuh, dilatih dan dikembangkan secara karier, sehingga menunjang dan mampu menjaga komitmen yang sudah terbangun, motivasi yang stabil dan cenderung meningkat, dan memiliki kapasitas yang memadai untuk melakukan perubahan- perubahan yang kreatif dan inovatif. Pencapaian tujuan organisasi dengan perilaku kepemimpinan transformasional menjadi lengkap dalam menghadapi perubahan-perubahan dan tantangan ke depan,

termasuk perubahan dan tantangan sebagai dampak globalisasi, jika pemimpin memiliki karakteristik, sikap, perilaku, dan jiwa mengabdikan dan melayani. Disinilah pentingnya kepemimpinan dengan *servant leadership* dalam menghadapi perubahan dan tantangan sebagai dampak globalisasi. Kepemimpinan *servant leadership*, pemimpin mempengaruhi dan menggerakkan bawahan agar memiliki tanggung jawab atau komitmen, menjalin dan menjaga hubungan baik dengan menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan, memiliki jiwa melayani, mau mendengarkan kritik dan saran orang lain, bersikap empati, membangun moral bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.

Dengan demikian, kepemimpinan *transformational leadership* dan *servant leadership* mampu membangun pemimpin dan bawahan, sehingga organisasi memiliki kesiapan dalam menghadapi perubahan-perubahan dan berbagai tantangan, termasuk perubahan dan tantangan yang ditimbulkan pada era globalisasi.

Abad 21 dipandang sebagai abad informasi. Dikembangkannya teknologi informasi, komunikasi dan telekomunikasi, serta Internet pada abad 20 yang lalu, telah mendorong terjadinya berbagai perubahan mendasar. Tidak hanya dalam cara berkomunikasi, melainkan juga cara berbisnis. Hal itu sebagai akibat munculnya berbagai moda komunikasi dan informasi (komputer desktop, laptop, palmtop), termasuk berkembangnya perangkat komunikasi bergerak tanpa kabel (*wireless mobile communications*), seperti telepon seluler (ponsel), PDA (*personal digital assistant*) dan lain sebagainya. Bahkan, munculnya berbagai bidang bisnis yang sama sekali baru. Paradigma baru, akibat pesatnya penerapan teknologi informasi di banyak sektor kehidupan manusia ini, sekaligus menjadi tantangan baru para pemimpin abad 21.

Revolusi teknologi disadari atau tidak, kini hampir setiap perusahaan dan di hampir setiap meja para manajer, komputer dan berbagai perangkat komunikasi lainnya, sangat mudah dijumpai. Perangkat tersebut bagaikan sudah menjadi keharusan dalam menghadapi era informasi dan tantangan lingkungan bisnis yang sarat dengan informasi. Implikasi informasi Pritchett

(*Pritchett & Associates*) memperkirakan bahwa informasi yang dihasilkan dalam 30 tahun ini jauh lebih banyak dibandingkan kurun 5,000 tahun sebelumnya. Begitu juga, penyediaan informasi meningkat dua kali lipat setiap 5 tahun. Karenanya, menurut Pritchett, keberhasilan seorang manajer dan pimpinan di masa datang tidak ditentukan oleh “apa yang mereka ketahui, melainkan seberapa cepat mereka dapat belajar”. Karakteristik mereka ditandai tidak oleh bagaimana mereka bisa mengakses informasi, melainkan bagaimana mereka mengakses informasi yang paling sesuai dan memisahkannya dari segunung informasi lainnya yang tidak relevan. Keberhasilan mereka tidak dikarenakan memiliki keterampilan dan perangkat tradisional, tetapi fleksibilitas dan adaptabilitas yang tinggi dalam berhubungan dengan teknologi dan manusia, serta kemampuan bertahan terhubung dengan lainnya dalam berbagai perubahan dunia. Hal itulah semestinya seorang pemimpin abad 21 sebagai pemimpin transformasional dalam menciptakan perubahan-perubahan yang inovatif bagi organisasi.

Urgensi Kepemimpinan Bagi Lembaga Pendidikan Islam

Imamah atau kepemimpinan islam adalah konsep yang tercantum dalam Al-Qur'an dan as-Sunnah, yang meliputi kehidupan manusia dari pribadi, berdua, keluarga, bahkan sampai umat manusia atau kelompok. Konsep ini mencakup baik cara-cara memimpin maupun dipimpin demi

terlaksananya ajaran islam untuk menjamin kehidupan yang lebih baik di dunia dan akhirat sebagai tujuannya (Wahjosumidjo, 2002). Kepemimpinan Islam, sudah merupakan fitrah bagi setiap manusia yang sekaligus memotivasi kepemimpinan yang Islami. Manusia diamanahi Allah untuk menjadi khalifah Allah(wakil Allah) di muka bumi [Q.S, Al-Baqarah:30]. Yang bertugas merealisasikan misi sucinya sebagai pembawa rahmat bagi alam semesta. Sekaligus sebagai abdullah (hamba Allah) yang senantiasa patuh dan terpanggil untuk mengabadikan segenap dedikasinya di jalan Allah.

Setiap kamu adalah pemimpin “kepemimpinan Islam adalah suatu proses atau kemampuan orang lain untuk mengarahkan dan memotivasi tingkah laku orang lain, serta ada usaha kerja sama sesuai dengan al-Qur’an dan Hadis untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama”. Imam Al-mawardi dalam Al-ahkam Al-sulthoniyah menyinggung mengenai hukum dan tujuan menegakkan kepemimpinan. beliau mengatakan bahwa menegakkan kepemimpinan dalam pandangan Islam adalah sebuah keharusan dalam kehidupan bermasyarakat berbangsa dan bernegara. Lebih lanjut, beliau mengatakan bahwa keberadaan pemimpin (imamah) sangat penting, artinya, antara lain karena imamah mempunyai dua tujuan: pertama: Likhilafati an- Nubuwwah fi-Harosati ad-Din, yakni sebagai pengganti misi kenabian untuk menjaga agama. Dan kedua: Wa sissati ad-Dunnya, untuk memimpin atau mengatur urusan dunia. Dengan kata lain bahwa tujuan suatu kepemimpinan adalah untuk menciptakan rasa aman, keadilan kemasyahatan, menegakkan amar ma'ruf nahi munkar, mengayomi rakyat, mengatur dan menyelesaikan *problem-problem* yang dihadapi masyarakat.

Dari sinilah para ulama berpendapat bahwa menegakkan suatu kepemimpinan (Imamah) dalam kehidupan berbangsa dan bernegara adalah suatu keniscayaan (kewajiban). Sebab imamah merupakan syarat bagi terciptanya suatu masyarakat yang adil dalam kemakmuran dan makmur dalam keadilan serta terhindar dari kehancuran dalam kehidupan bermasyarakat. Oleh karena itu, tampilnya seorang pemimpin yang ideal menjadi harapan komponen masyarakat menjadi sangat urgen.

Secara etimologi kepemimpinan berarti Khilafah, Imamah, Imaroh, yang mempunyai makna daya memimpin atau kualitas seorang pemimpin atau tindakan dalam memimpin. sedangkan secara terminologinya adalah suatu kemampuan untuk mengajak orang lain agar mencapai tujuan-tujuan tertentu yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, kepemimpinan adalah upaya untuk mentransformasikan semua potensi yang terpendam menjadi kenyataan. Dalam Islam istilah kepemimpinan dikenal dengan kata Imamah. Sedangkan kata yang terkait dengan kepemimpinan dan berkonotasi pemimpin dalam Islam ada delapan istilah, yaitu. (1) Imam : al-Baqarah 124, (2) Khalifah : al-Baqarah : 30 (3) Malik : al-Fatihah : 4 (4) Wali : al-A'raf : 3, (5) 'Amir dan Ra'in, (6) Sultan, (7) Rais, (8) Ulil 'amri.

Pemimpin yang ideal dan memiliki ciri kepemimpinan Islam merupakan dambaan bagi setiap orang, sebab pemimpin itulah yang akan membawa maju-mundurnya suatu organisasi, lembaga, Negara dan bangsa. Oleh karenanya, pemimpin mutlak dibutuhkan demi tercapainya kemaslahatan umat. Tidaklah mengherankan jika ada seorang pemimpin yang kurang mampu, kurang ideal misalnya cacat mental dan fisik, maka cenderung akan mengundang kontroversi, apakah tetap akan dipertahankan atau di nonaktifkan (Kartini,2004).

KESIMPULAN

Kepemimpinan merupakan adanya kemampuan seseorang untuk mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu untuk melaksanakan tujuan bersama. kepemimpinan juga bisa dikatakan sebagai proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi pengikutnya dengan perilaku untuk mencapai tujuan serta mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok atau organisasi dan budayanya.

Fungsi kepemimpinan merupakan usaha untuk mempengaruhi dan mengarahkan karyawannya untuk bekerja sebaik mungkin, dengan memiliki semangat yang tinggi, dan memotivasi yang tinggi guna mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan abad 21 saat ini tengah menjadi topik yang amat penting dibahas dalam kaitannya dengan suatu organisasi. Untuk itu, konsepsi kepemimpinan abad 21 adalah pemimpin yang memenuhi kriteria; 1) Pemimpin yang menyukai dan mampu menghadapi berbagai tantangan; 2) Pemimpin yang mempunyai rasa ingin tahu terhadap berbagai hal; 3) Pemimpin yang mampu membangun budaya kerja dan organisasi yang mapan, kondusif, dan profesional; 4) Pemimpin yang mampu membangun komunikasi antar berbagai lini; 5) Pemimpin yang mempunyai komitmen akan kemajuan, kesejahteraan, dan keunggulan bersama. Tanpa komitmen tersebut sangat sulit suatu organisasi dalam kepemimpinan abad 21 dapat melangkah lebih jauh.

Abad 21 merupakan abad yang kompleks dan ditandai dengan timbulnya globalisasi sebagai akibat dari pesatnya kemajuan teknologi informasi maupun komunikasi. Akibatnya batas- batas suatu negara menjadi kabur dan seperti hilang. Hal ini pada akhirnya mengakibatkan munculnya tantangan dan ancaman serta dinamika lingkungan strategis yang semakin kompleks. Keberadaan pemimpin di abad 21 sangat vital,

mengingat tingginya kompleksitas tantangan dan ancaman yang timbul. Kepemimpinan visioner dan transformasional yang mengacu pada kearifan lokal penduduk Indonesia adalah hal yang diperlukan dalam mengantisipasi setiap tantangan dan ancaman tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, Mulyono. (2010). *Pendidikan Bagi Anak Berkesulitan Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azra, Azyumardi. (2005). *Reformasi Pendidikan Islam*. Jakarta: CRS Press.
- Bashori, B. (2017). Konsep Kepemimpinan Bermutu dalam Pendidikan Islam. *Hikmah*, 12(2), 49. <https://doi.org/10.21111/atadib.v12i2.1214>
- Bashori, B. (2019a). Kepemimpinan Transformasional Kyai Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 73–84. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v3i2.535>
- Bashori, B. (2019b). Transformasi Kepemimpinan Perguruan Tinggi Dan Jejaring Internasional. *PRODU: Prokurasi Edukasi*, 1(1), 15–32.
- Hamengkubuwono, H., Kristianto, M. N., & Kristiawan, M. (2020). STRATEGI PENGENDALIAN KONFLIK. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v5i2.3771>
- Burns, James M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Bass, Bernard M. don Riggio, Ronald E. (2006). *Transformational Leadership, Second Edition*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Inc.
- Baharuddin dan Umiarso. (2012). *Kepemimpinan pendidikan Islam*. Yogyakarta: Ar-Ruzz.
- Drucker, Peter.F. (1999). *Manajemen: Tugas, Tanggung Jawab dan Praktek*. Jakarta: PT Gramedia.
- Ernita Dewi. (2006). *Menggagas Kriteria Pemimpin Ideal, cet 1*. Yogyakarta: AK Group.

- Griffin Ricky dan Ebert J.Ronald. (1999). *Business, edisi-5*. New Jersey: Prentice Hall International Inc.
- Gibson, James, L. (1987). *Organisasi Dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta.: Binarupa Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.:Pt Bumi Aksara.
- Hadari Nawawi, M. Martini Nawawi. (2000).*Kepemimpinan Yang Efektif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Haidar Imam Bukhari. (2003). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- JISIP: Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik ISSN. 2442-6962 Vol. 4, No. 1.2015. Kartini, Kartono. (2004). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Koontz, Harold, Cyril O'Donnell, and Heinz Weihrich. (1984). *Manajemen Jilid dua*. Jakarta:Erlangga.
- Pamudji. (1995). *Kepemimpinan Pemerintah di Indonesia*.Jakarta: Bumi Aksara.
- Reza. (2010). *Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*. Skripsi: Universitas Diponegoro Semarang.
- Rivai,Veitza. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan:Dari Teori ke Praktik*.Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- Roqib, Moh. (2017). *Ilmu Pendidikan Islam*. Yogyakarta: LKiS.
- Soebagio Atmodiwirio. (2002). *Manajemen Pelatihan*. Jakarta: Ardadizya Jaya.
- Senge, Peter M. (1994).*The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. USA-New York: Doubleday.
- Wahyudi. (2009).*Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran*. Bandung:Alfabeta.
- Yuki. (2009). *Analisis Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Kotamadya Jakarta Barat*. Skripsi: Undip Semarang.

- Wahjosumidjo. (2002). *Kepemimpinan-kepemimpinan Pendidikan: Tinjauan Teoritis dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Zed. (2004). Mestika. *Metode Penelitian Kepustakaan*. Jakarta: Yayasan Obor Indon