



KEPEMIMPINAN ISLAMI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN ETIKA KOMUNIKASI GURU DI SATUAN PENDIDIKAN

Astri Dwi Andriani¹

¹Universitas Putra Indonesia

 astridwiandriani@gmail.com

Article Info

Article History

Received : 28-04-2023

Revised : 15-05-2023

Accepted : 20-05-2023

Kata kunci:

Kepemimpinan Islami,
Kepala Sekolah, Etika
Komunikasi Guru.

Abstract

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana konsep kepemimpinan Islami kepala sekolah dalam meningkatkan etika komunikasi guru di satuan pendidikan. Jenis penelitian yang digunakan dalam pembahasan ini adalah menggunakan library research atau telaah pustaka yang meliputi: pengidentifikasian secara sistematis, analisis dokumen-dokumen yang memuat informasi yang berkaitan dengan masalah kajian. Dalam kajian ini metode pengumpulan data yang peneliti gunakan adalah metode dokumentasi, yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa buku, surat kabar, jurnal, dan sebagainya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam istilah arab dikenal dengan sebutan al-Imamu khodimul ummah, yang artinya seorang pemimpin itu adalah pelayan bagi rakyat yang dipimpinnya. Penerapan al-Imamu khodimul diterapkan dengan cara hati, kepala, dan tangan kepala sekolah yang melayani. Kepemimpinan Islami kepala sekolah tersebut pada akhirnya diharapkan bisa menjadi role model atau teladan bagi para guru dalam melayani para siswa, khususnya adalah keterampilan etika komunikasi guru dalam melayani siswa di satuan pendidikan. Setidaknya dikenal 6 konsep etika komunikasi Islam berdasarkan Al-Qur'an seperti yang diuraikan berikut ini: 1) Qaulan Sadida (perkataan yang benar, jujur) sesuai dengan QS. An Nisa ayat 9; 2) Qaulan Baligha (tepat sasaran, komunikatif, to the point, mudah dimengerti) sesuai dengan QS. An Nisa ayat 63; 3) Qaulan Ma'rufa (perkataan yang baik) sesuai dengan QS. Al Ahzab ayat 32; 4) Qaulan Karima (perkataan yang mulia) sesuai dengan QS. Al Isra' ayat 23; 5) Qaulan Layyinan (perkataan yang lembut) sesuai dengan QS. Thaha ayat 43-44.

The purpose of this study is to find out how the concept of Islamic leadership of school principals improves teacher communication ethics in education units. The type of research used in this discussion is using library research or literature review which includes: systematic identification, analysis of documents containing information related to the study problem. In this study, the data collection method that researchers used was the documentation method, namely finding data about things or variables in the form of books, newspapers, journals, and so on. The results of the study show that in Arabic it is known as al-Imamu khodimul ummah, which means a leader is a servant for the people he leads. The application of al-Imamu khodimul is carried out by means of the heart, head and hands of the serving principal. Ultimately, the Islamic leadership of the principal is expected to become a role model or role model for teachers in serving students, in particular the ethical communication skills of teachers in serving students in education units. At least 6 concepts of Islamic communication ethics are known based on the Qur'an as described

PENDAHULUAN

Fitrah Manusia sebagai makhluk sosial yang tidak dapat hidup sendiri. Dalam hidup, manusia selalu berinteraksi dengan sesama serta dengan lingkungan. Manusia hidup berkelompok baik dalam kelompok besar maupun dalam kelompok kecil. Hidup dalam berkelompok tentulah tidak mudah. Untuk menciptakan kondisi kehidupan yang harmonis anggota kelompok haruslah saling menghormatikan menghargai. Keteraturan hidup perlu selalu dijaga. Menciptakan dan menjaga kehidupan yang harmonis adalah tugas manusia. Untuk mewujudkannya dibutuhkan sosok seorang panutan yang dapat di andalkan. Sosok itu dapat disebut dengan pemimpin. Dengan berjiwa pemimpin manusia akan dapat mengelola diri, kelompok dan lingkungan dengan baik (Munandar, 2017:108).

Berbicara tentang kepemimpinan, pada umumnya perhatian masyarakat banyak dikaitkan dengan cerita tentang kepemimpinan panglima perang yang termasyhur, kepemimpinan tokoh politik, tokoh agama, dan tokoh masyarakat yang sangat dikagumi sebagai orang-orang yang sangat berjasa. Walau tidak diketahui persis seberapa besar peran serta kepemimpinannya dalam peristiwa-peristiwa bersejarah tersebut. Kekaguman kepada pemimpin yang cerdas dan gagah berani melahirkan suatu legenda atau mitos kepahlawanan yang sangat di kenang oleh relung hati pengikutnya.

Diksi kata yang digunakan Rasul ketika mengeneralisir fungsi dan tanggungjawab setiap individu sebagai seorang pemimpin pada segala strata adalah *ra'i*. Kata ini dapat dirujuk dalam penggalan hadist Rasul yang berbunyi..." *Kullukum ra'in, wakullukum mas'ulun 'an raiyaitihi...*". Secara harfiah kata ini bermakna "penggembala". Sangat kuat penggunaan

kata ini dalam menyebut pemimpin bagi setiap individu umatnya, dinisbatkan pada latar belakang Rasul sebagai seorang penggembala (Djunaedi, 2015:1).

Apabila dicermati secara mendalam, profesi sebagai penggembala tersebut ternyata menorehkan banyak pelajaran bagi Rasul dalam membangun fondasi *leadership*-nya dikemudian hari. Pekerjaan tersebut, menurut Harahap (dalam Djunaedi, 2015:1), mengajarkan untuk bertanggungjawab terhadap domba yang digembalokannya agar tertib di dalam kumpulan. Pekerjaan itu pun menuntut cinta kasih, semisal mencari domba yang terpisah dari kumpulan atau pun merawat domba yang sakit. Dengan tanggungjawab dan rasa cinta kasih itu, sang penggembala menggiring hewan yang digembalakan menuju titik yang dituju, termasuk menggiringnya pada saat pulang kandang.

Perkembangan kepemimpinan dari waktu ke waktu mulai terus berubah, Di Abad ke-20 proses kepemimpinan lebih diarahkan kepada bagaimana mengalokasikan proses kepada sumber daya manusia yang baik, dan di abad ke-21 ini proses kepemimpinan lebih diarahkan kepada bagaimana pemimpin memberikan pengaruh kepada anggota organisasinya untuk mencapai tujuan (Fitri & Ramadhayanti, 2022:534), termasuk kepemimpinan Islami di sekolah dalam rangka manajemen sumber daya sekolah, khususnya untuk meningkatkan etika komunikasi guru di satuan pendidikan. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Kepemimpinan Islami Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Etika Komunikasi Guru di Satuan Pendidikan."

METODE PENELITIAN

Kajian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dimana dengan melakukan pengumpulan data-data yang mencantumkan kalimat-kalimat didalamnya, dengan melakukan analisis mengenai objek penelitian. Jenis penelitian yang digunakan dalam pembahasan ini adalah menggunakan *library research*. *Library research* memiliki pengertian sebagai suatu rangkaian kegiatan penelitian dengan metode pengumpulan data pustaka. Abdul Rahman Sholeh mengatakan bahwa *library research* adalah penelitian yang dilakukan dengan cara menggali data melalui fasilitas perpustakaan seperti, buku, majalah, dokumen, catatan kisah-kisah sejarah atau penelitian kepustakaan murni terkait dengan objek penelitian. Dengan menggunakan referensi-referensi tersebut, penelitian ini diharapkan mampu memberikan jawaban terhadap permasalahan yang sedang diteliti. Ada empat ciri penelitian kepustakaan, yaitu: 1) penelitian berhadapan langsung dengan teks (naskah) atau data angka dan bukan dengan pengetahuan langsung dari lapangan atau saksi mata (*eye witness*) berupa

kejadian, orang atau benda lainnya, 2) data pustaka bersifat siap pakai (*ready mode*), 3) data perpustakaan umumnya sumber sekunder dan 4) data pustaka tidak dibatasi oleh ruang dan waktu karena ia sudah merupakan data “mati” yang tersimpan dalam rekaman tertulis. Maka dalam penelitian ini menggunakan penelitian kepustakaan.

Adapun Langkah-langkah telaah pustaka yang meliputi: pengidentifikasian secara sistematis, analisis dokumen-dokumen yang memuat informasi yang berkaitan dengan masalah kajian. Dalam kajian ini metode pengumpulan data yang peneliti gunakan adalah metode dokumentasi, yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa buku, surat kabar, jurnal, dan sebagainya. buku, literatur, serta catatan mengenai yang berkaitan dengan masalah yang akan di bahas. Teknik yang digunakan digunakan ialah *content analysis* atau kajian isi. Sebagaimana yang dikutip Lexy J Moleong, Weber menyatakan bahwa kajian isi adalah metodologi penelitian yang memanfaatkan seperangkat prosedur untuk menarik kesimpulan yang sah dari sebuah buku atau dokumen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Definisi Kepemimpinan

Ada begitu banyak definisi mengenai kepemimpinan. Menurut Gibson et.al dalam Fitri & Ramadhayanti (2022:534) mengatakan bahwa kepemimpinan (*leadership*) merupakan suatu usaha menggunakan pengaruh untuk memotivasi individu dalam mencapai beberapa tujuan. Sementara itu menurut Robbins (dalam Pohan, 2019:159) menjelaskan bahwa kepemimpinan (*leadership*) merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan.

Kemudian, Purhanta (2010:20) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mengarahkan perilaku orang lain ke arah pencapaian suatu tujuan tertentu. Pengarahan dalam hal ini berarti menyebabkan orang lain bertindak dengan cara tertentu atau mengikuti arah tertentu. Hal ini bisa dimulai dari keutuhan akal, perasaan, pikiran, dan jiwa individu yang memimpin, kemudian disalurkan ke sumber daya lain organisasi (wali kelas, guru, dan seluruh staf) melalui interaksi yang bermakna (Sariakin & Anwar dalam Rafli, 2022:82). Setelah itu, tahapan selanjutnya adalah menstimulasi, memobilisasi, mengarahkan, mengkoordinasi motif-motif dan kesetiaan orang-orang yang terlibat dalam usaha bersama. Kepemimpinan merupakan bagian dari fungsi-fungsi manajemen yang menduduki posisi strategis dalam sistem dan hirarki kerja dan tanggung jawab pada sebuah organisasi (Marifield dan Hamzah (dalam Wiyono, 2019:74).

B. Teori dan Syarat Kepemimpinan

Menurut Kartono (dalam Pohan, 2019:159) kepemimpinan muncul bersama-sama adanya peradaban manusia yang berkumpul bersama, lalu bekerja bersama-sama untuk mempertahankan eksistensi hidupnya. Sejak itulah terjadi kerja sama antarmanusia dan ada unsur kepemimpinan.

Jika dipandang dalam perspektif sosiologis dan antropologis, kepemimpinan dalam masyarakat dibentuk melalui mekanisme dan model *primus inter pares*. Individu atau pribadi yang unggul itu – baik karena kompetensi, garis genealogi, kekayaan, kekuatan dan kesempurnaan lahiriah/batiniah maupun karena usia, pengalaman, pendidikan, status dan otoritas sosial yang dimilikinya – diakui oleh masyarakat pengusungnya sebagai pemimpin utama dan turut mewarnai corak kepemimpinan dan kehidupan masyarakatnya (Suwirta & Hermawan, 2012:139). Sementara itu dalam perspektif historiografi konvensional juga dikenal istilah *the great men theory*, dimana peristiwa-peristiwa penting dan perubahan sosial itu dalam banyak hal digerakkan oleh “orang-orang besar” (Suwirta & Hermawan, 2012:139).

Sementara itu, menurut Pohan (2019:160) menyatakan bahwa setidaknya terdapat tiga teori yang menjadi sebab-musabab munculnya pemimpin. Teori yang pertama adalah teori genetis yang menyatakan bahwa pemimpin itu tidak dibuat, akan tetapi lahir jadi pemimpin oleh bakat-bakat alami yang luar biasa sejak lahirnya. Dia ditakdirkan lahir menjadi pemimpin dalam situasi kondisi yang bagaimanapun juga. Teori yang kedua adalah teori sosial yang menyatakan bahwa setiap orang bisa jadi pemimpin, melalui usaha penyiapan dan pendidikan, serta didorong oleh kemauan sendiri. Pemimpin itu harus disiapkan, dididik, dan dibentuk, tidak dilahirkan begitu saja. Dan teori yang terakhir adalah teori ekologis atau sintesis yang menyatakan bahwa seseorang akan sukses menjadi pimpinan, bila sejak lahirnya dia telah memiliki bakat-bakat kepemimpinan, dan bakat-bakat ini dikembangkan melalui pengalaman dan usaha pendidikan, juga sesuai dengan tuntutan lingkungan / ekologisnya. Sementara itu, menurut Pohan (2019:160) terdapat tiga syarat utama bagi seseorang yang ingin menjadi pemimpin, yakni kekuasaan, kewibawaan, dan kemampuan. Kekuasaan adalah kekuatan, otoritas dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pemimpin guna mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu. Sementara itu, kewibawaan adalah kelebihan, keunggulan, keutamaan, sehingga orang mampu “*mbawani*” atau mengatur orang lain, sehingga orang tersebut patuh pada pemimpin, dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan

tertentu. Yang terakhir adalah kemampuan. Kemampuan adalah segala daya, kesanggupan, kekuatan, dan kecakapan/keterampilan teknis maupun sosial, yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.

C. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kepemimpinan

Menurut Komang Ardana dan Ni Wayan Mujiati dalam buku *Prilaku Organisasi* (dalam Wiyono, 2019:76) mengatakan ada beberapa faktor tertentu yang dapat mempengaruhi proses kepemimpinan dalam suatu organisasi, faktor tersebut antara lain adalah;

1. Karakteristik pribadi pemimpin yang sangat menonjol adalah inteligensi. Umumnya pemimpin akan mempunyai taraf inteligensi yang lebih tinggi dari pada yang dipimpin. Selain itu ada karakteristik lain seperti kecerdasan dan memotivasi.
2. Kelompok yang dipimpin. Kumpulan dari pada karakteristik pribadi seorang pemimpin seperti yang diuraikan di atas itu belum berarti apa-apa, sebelum ia menggunakan sebagai alat untuk menginterpretasi tujuan yang harus dicapai olehnya.
3. Situasi. Setiap pemimpin akan berfungsi pada suatu situasi, yang berupa situasi manusia, fisik, dan waktu. Tiap-tiap perubahan situasi membutuhkan perubahan dalam macam kemampuan memimpin. Dengan pengertian bahwa setiap situasi adalah unik, maka untuk tiap situasi dibutuhkan pemimpin yang spesifik dan fleksibel untuk menghadapi situasi yang dahsyat.

D. Peran Utama Kepemimpinan

Studi tentang kepemimpinan yang bervariasi dalam konteks budaya menyimpulkan bahwa nilai-nilai kejujuran, integritas, kebenaran, dan kedalaman emosional pada semua personel organisasi merupakan faktor utama dalam keberhasilan praktik kepemimpinan dalam suatu organisasi (Brown & Militello, 2016; Walker & Hallinger, 2015 dalam Rafli, 2022:82). Meski begitu, Fitri & Ramadhayanti (2022:534) setidaknya ada dua peran utama kepemimpinan dalam menjalankan roda organisasi, yakni peran dalam memengaruhi dan peran dalam menciptakan budaya organisasi. Sementara itu, menurut Ambarwati & Raharjo (2018:117) peran lain kepemimpinan adalah menjadi teladan yang baik, bertanggungjawab, siap mengambil resiko, punya rasa saling memiliki, dan mampu menciptakan kerjasama yang baik di kalangan anggotanya. Beberapa peran tersebut akan diuraikan secara terperinci berikut ini:

1. **Memengaruhi** : Pemimpin yang efektif adalah seseorang yang mampu memberikan pengaruh kepada para anggota atau bawahannya. Keberhasilan suatu organisasi adalah pemimpin yang mampu mengarahkan anggotanya untuk

mencapai sasaran/target kerja sesuai dengan tujuan organisasi. Para ahli perilaku, menurut Soesanto (dalam Fitri & Ramadhayanti, 2022:534) sepakat, bahwa keberhasilan seorang pemimpin bukan dinilai dari faktor kekuasaannya, tapi dinilai dari kemampuannya untuk mempengaruhi. Pengaruh ini, menurut Soesanto (dalam Fitri & Ramadhayanti, 2022:534) setidaknya bisa diaplikasikan dalam beberapa langkah berikut ini:

- *Leading other*, ini bisa digunakan dengan melihat kapasitas para bawahan dan memberdayakannya untuk mencapai sasaran atau target organisasi. Ini ditekankan kepada aspek kinerja dan produktifitas.
- Membagi tugas para bawahan sesuai dengan kapasitas masing-masing atau skill masing-masing, ini berkaitan dengan produktifitas kerja.
- Melaksanakan monitoring atau evaluasi dan memberikan umpan balik agar bisa dinilai para bawahan melakukan pekerjaannya secara efektif.
- Memotivasi dan memberikan arahan, jika target telah tercapai, pemimpin memberikan stimulus untuk mencapai target yang lebih tinggi.
- Membangun rasa saling percaya dan kerja sama yang bagus, agar suasana harmonis dan positif.

2. **Menciptakan Budaya Organisasi:** Menurut Herminingsih (dalam Fitri & Ramadhayanti, 2022:536) peran kedua dari seorang pemimpin adalah menciptakan budaya organisasi. Artinya bahwa peran pemimpin dalam menciptakan budaya organisasi, dilihat dari bagaimana perilaku, sikap dan tindakan yang dilaksanakan dan ditunjukkan kepada para bawahan. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu memberikan rasa aman, kepercayaan, motivasi kerja para karyawan dan juga bahkan prestasi dari seorang karyawan dengan kekuatan pengaruh yang diberikan pemimpin. Dalam rangka menciptakan budaya organisasi, seorang pemimpin bisa mengaplikasikan langkah-langkah yang direkomendasikan oleh Soesanto (dalam Fitri & Ramadhayanti, 2022:536), seperti berikut ini:

- Fase Pendirian: Pemimpin sebagai penggerak organisasi, di mana didalam fase ini seorang pemimpin sebagai pemasok energi, pemberi motivasi dan semangat keyakinan yang tinggi dengan tujuan yang jelas kedepan, biasanya yang paling esensi dalam tahap ini adalah, menentukan visi, misi, arah organisasi dan tujuan organisasi sebagai landasan awal yang harus dibangun. Pemimpin disini sebagai

pusat kekuatan penggerak seluruh organisasi mulai dari tim kerja, bawahan dan suasana organisasi yang ingin diciptakan.

- Fase Pembentukan: Pemimpin sebagai pencipta budaya organisasi, setelah terbentuknya visi dan misi yang jelas, proses disini adalah indoktrinasi nilai-nilai, kepercayaan, dan juga semangat kewirausahaan, pada tahap ini yang dilihat adalah kesesuaian antara perkataan, sikap dan perilaku pemimpin yang akan dicontoh dan menjadi warna bagi para bawahan. Pemimpin bisa menciptakan bawahan yang giat di lapangan, atau hanya berkuat pada administrasi, atau hanya menjadi pengamat kemajuan pesaing bisnis, atau menjadi karyawan yang kreatif dan inovatif.
 - Fase Pemeliharaan: Pemimpin sebagai pemelihara budaya, contohnya adalah budaya kerja yang disiplin, budaya kerja inovatif dan mengutamakan kebutuhan pelanggan, seiring dengan berjalannya luntur, ini sering kali terjadi kegagalan pada pemimpin dalam memelihara budaya yang sudah dibangun diawal. Seiring dengan bertambahnya usaha perusahaan atau organisasi yang dipimpin, perusahaan gagal dalam mempertahankan budaya organisasinya sehingga berdampak kepada profit yang dihasilkan.
 - Fase Perubahan: Pemimpin sebagai agen perubahan, maksudnya disini adalah, pemimpin seringkali tidak mampu beradaptasi dengan perkembangan zaman, sehingga perusahaan yang sudah dewasa atau tua seringkali mempertahankan budaya kerja yang kaku dan tetap mempertahankan itu sehingga berdampak kepada kemunduran perusahaan.
3. **Mampu Menjadi Teladan yang Baik:** Huffman (dalam Ambarwati & Raharjo, 2018:118) menyatakan bahwa pemimpin yang baik adalah pemimpin yang bisa menjadi teladan yang baik. Layaknya posisi seorang ibu dan ayah bagi anak dalam lingkungan keluarga, maka seorang pemimpin juga seolah menjadi orang tua bagi masyarakat yang dipimpinnya, masyarakat milenial tersebut pada akhirnya akan mencontoh apa yang dilakukan oleh pemimpin. Limbos & Casteel (dalam Ambarwati & Raharjo, 2018:118) menyatakan bahwa jika seorang pemimpin sudah mampu menjadi teladan bagi pengikutnya dalam berbagai hal, maka diharapkan bahwa bawahan yang dipimpinnya. Hal ini bisa berdampak luas, karena selain menciptakan budaya organisasi yang baik, juga anggotanya akan lebih antusias

dalam mengikuti intruksi dan ajakan dari pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi.

4. **Mempunyai Rasa Tanggung Jawab:** Menjadi pemimpin berarti menjadi seseorang yang memiliki tanggung jawab lebih dalam hidup. Menurut Setyaningrum (dalam Ambarwati & Raharjo, 2018:118) pemimpin yang ideal salah satunya pemimpin yang bertanggung jawab. Bertanggung jawab berarti berani untuk menanggung efek dari segala keputusan yang timbul akibat tindakan yang telah dilaksanakan. Selain cerdas dan berinisiatif, seorang pemimpin yang ideal tentunya perlu memiliki sifat bertanggung jawab. Pengambilan keputusan terhadap cara kerja dan pelaksanaan misi suatu kelompok tentunya diputuskan dengan tidak tergesa-gesa. Dalam pengambilan keputusan, pemimpin harus menjadi seorang pendengar yang baik. Saat mendengarkan kritik, saran, masukan, dan keluhan dari bawahan, sebagai pemimpin, mereka tidak langsung memberikan solusi melainkan fokus untuk membimbing dan menasehati agar orang itu sendirilah yang menemukan solusi tersebut dan menjalaninya. S.J Lambert (dalam Ambarwati & Raharjo, 2018:119) mengatakan bahwa dalam menemukan solusi tersebut harus keluar dari *out of the box*, dan selalu memiliki pandangan jauh kedepan serta memiliki pengetahuan yang luas, sehingga bisa diandalkan untuk memberikan solusi.
5. **Berani Mengambil Resiko:** Ambarwati & Raharjo (2018:120) menyatakan bahwa salah satu peran yang utama yang harus dimiliki seorang pemimpin adalah siap dan berani mengambil resiko. Konsekuensi apapun yang seorang pemimpin dapatkan dari sebuah keputusan, haruslah di sikapi dengan positif karena hal itu dapat menjadi pemacu dalam membangun integritas diri dan menyikapi suatu masalah.\
6. ***Sense of belonging & Sense of participation*** : Pemimpin adalah sosok yang sangat berperan dalam menahkodai sebuah organisasi. Tetapi sehebat apapun kepemimpinan seseorang tanpa didukung dengan manajemen tim yang bagus itupun akan sia-sia, jadi kesolidan sebuah organisasi juga sangat penting agar organisasi itu bisa terus melaju sesuai dengan cita-citanya. Dillard, Hale, & Segrin (dalam Ambarwati & Raharjo (2018:120) mengatakan bahwa pemimpin yang baik adalah mereka yang mempunyai kepekaan sosial yang tinggi, pemimpin tidak bisa bertindak semena-mena, tanpa melihat kondisi lapangan atau anggota. Pemimpin harus tegas tetapi juga harus bijak dalam mengambil setiap keputusan. Pemimpin yang baik juga menurut Shang, Huang, & Guo (dalam Ambarwati &

Raharjo (2018:121) harus bisa menyemai kekompakan, memelihara loyalitas setiap anggota, memastikan anggota loyal padanya. Bukan berarti ia seorang yang otoriter, tetapi memang setiap anggota harus berada dalam jalur visi misi seorang pemimpin, karena kalau tidak, maka akan menjadi benalu bagi kepemimpinannya.

7. **Menciptakan Kerjasama yang Baik di Kalangan Anggota** : Dalam suatu organisasi atau perusahaan, untuk mencapai tujuan bersama diperlukan suatu kerjasama dari anggota-anggota yang ada di dalamnya. Lu et al (dalam Ambarwati & Raharjo (2018:121) menyatakan bahwa pentingnya menjalin kerjasama dalam organisasi akan berdampak positif terhadap kinerja yang efektif. Salah satu hal yang mengawali lahirnya kerjasama adalah jalinan komunikasi yang baik. Komunikasi merupakan hal terpenting dalam keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Jika anggota dalam perusahaan tersebut menjalin komunikasi dengan baik maka perusahaan tersebut mempunyai peluang besar untuk meraih keberhasilan.

E. Makna Kepemimpinan dalam Islam di Satuan Pendidikan

Setiap kita memiliki kapasitas untuk menjadi pemimpin. Menurut Prijosaksono (2002) ada sebuah jenis kepemimpinan yang disebut dengan Q Leader di satuan pendidikan. Kepemimpinan Q dalam hal ini memiliki empat makna. Pertama, Q berarti kecerdasan atau *intelligence*, misalnya IQ (Kecerdasan Intelektual), EQ (Kecerdasan Emosional), dan SQ (Kecerdasan Spiritual). Q Leader berarti seorang pemimpin yang memiliki kecerdasan IQ-EQSQ yang cukup tinggi. Kedua, Q Leader berarti kepemimpinan yang memiliki *quality*, baik dari aspek visioner maupun aspek manajerial. Ketiga, Q Leader berarti seorang pemimpin yang memiliki *qi* (dibaca 'chi'-bahasa Mandarin yang berarti energi kehidupan). Makna Q keempat adalah seperti yang dipopulerkan oleh KH Abdullah Gymnastiar sebagai *qolbu* atau *inner self*. Seorang pemimpin sejati adalah seseorang yang sungguh-sungguh mengenali dirinya (*qolbu-nya*) dan dapat mengelola dan mengendalikannya (*self management* atau *qolbu management*).

Menjadi seorang pemimpin Q di satuan pendidikan berarti menjadi seorang pemimpin yang selalu belajar dan bertumbuh senantiasa untuk mencapai tingkat atau kadar Q (*intelligence-quality-qi-qolbu*) yang lebih tinggi dalam upaya pencapaian misi dan tujuan organisasi maupun pencapaian makna kehidupan setiap pribadi seorang pemimpin. Untuk menutup tulisan ini, saya merangkum kepemimpinan Q dalam tiga aspek penting dan disingkat menjadi 3C, yaitu (Djunaedi, 2015:1):

- a. Perubahan karakter dari dalam diri (*character change*)
- b. Visi yang jelas (*clear vision*)
- c. Kemampuan atau kompetensi yang tinggi (*competence*)

Ketiga hal tersebut dilandasi oleh suatu sikap disiplin yang tinggi untuk senantiasa bertumbuh, belajar dan berkembang baik secara internal (pengembangan kemampuan intrapersonal, kemampuan teknis, pengetahuan, dll) maupun dalam hubungannya dengan orang lain (pengembangan kemampuan interpersonal dan metode kepemimpinan).

Seperti yang dikatakan oleh John Maxwell: *"The only way that I can keep leading is to keep growing. The day I stop growing, somebody else takes the leadership baton. That is the way it always it."* Satu-satunya cara agar saya tetap menjadi pemimpin adalah saya harus senantiasa bertumbuh. Ketika saya berhenti bertumbuh, orang lain akan mengambil alih kepemimpinan tersebut. Sejatinya, seorang pemimpin harus berorientasi pada pelayanan terhadap yang dipimpinnya. Dalam istilah arab dikenal dengan sebutan *al-Imamu khodimul ummah*, yang artinya seorang pemimpin itu adalah pelayan bagi rakyat yang dipimpinnya. Terkait dengan hal tersebut, berikut akan diuraikan mengenai konsep *al-Imamu khodimul ummah* tersebut (Djunaedi, 2015:2).

1. **Hati Kepala Sekolah yang Melayani:** Kepemimpinan yang melayani dimulai dari dalam diri sendiri. Kepemimpinan menuntut suatu transformasi dari dalam hati dan perubahan karakter. Kepemimpinan sejati dimulai dari dalam dan kemudian bergerak ke luar untuk melayani mereka yang di pimpinnya (*al-Imamu Khodimul Ummah*). Disinilah pentingnya karakter dan integritas seorang pemimpin untuk menjadi pemimpin sejati dan diterima oleh rakyat yang dipimpinnya. Betapa banyak kita saksikan para pemimpin yang mengaku wakil rakyat ataupun pejabat publik, justru tidak memiliki integritas sama sekali, karena apa yang diucapkan dan dijanjikan ketika kampanye dalam Pemilu tidak sama dengan yang dilakukan ketika sudah duduk nyaman di kursinya. Paling tidak menurut Ken Blanchard (dalam Djunaedi, 2015:1) dan kawan-kawan, ada sejumlah ciri dan nilai yang muncul dari seorang pemimpin yang memiliki hati yang melayani, yaitu:

- Tujuan paling utama seorang pemimpin adalah melayani kepentingan mereka yang dipimpinnya. Orientasinya adalah bukan untuk kepentingan diri pribadi maupun golongannya, tetapi justru kepentingan publik yang dipimpinnya. Entah hal ini sebuah impian yang muluk atau memang sulit memiliki pemimpin seperti ini, yang jelas pemimpin yang mengutamakan kepentingan publik amat jarang ditemui di republik ini.

- Seorang pemimpin sejati justru memiliki kerinduan untuk membangun dan mengembangkan mereka yang dipimpinnya, sehingga tumbuh banyak pemimpin dalam kelompoknya. Hal ini sejalan dengan buku yang ditulis oleh John Maxwell berjudul *Developing the Leaders Around You*.
 - Keberhasilan seorang pemimpin sangat tergantung dari kemampuannya untuk membangun orang-orang di sekitarnya, karena keberhasilan sebuah organisasi sangat tergantung pada potensi sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Jika sebuah organisasi atau masyarakat mempunyai banyak anggota dengan kualitas pemimpin, organisasi atau bangsa tersebut akan berkembang dan menjadi kuat. Pemimpin yang melayani memiliki kasih dan perhatian kepada mereka yang dipimpinnya. Kasih itu mewujud dalam bentuk kepedulian akan kebutuhan, kepentingan, impian dan harapan dari mereka yang dipimpinnya.
 - Ciri keempat seorang pemimpin yang memiliki hati yang melayani adalah akuntabilitas (*accountable*). Istilah akuntabilitas berarti penuh tanggung jawab dan dapat diandalkan (*amanah*). Artinya seluruh perkataan, pikiran dan tindakannya dapat dipertanggungjawabkan kepada publik atau kepada setiap anggota organisasinya. Pemimpin yang melayani adalah pemimpin yang mau mendengar. Mau mendengar setiap kebutuhan, impian, dan harapan dari mereka yang dipimpinnya. Pemimpin yang melayani adalah pemimpin yang dapat mengendalikan ego dan kepentingan pribadinya melebihi kepentingan publik atau mereka yang dipimpinnya. Mengendalikan ego berarti dapat mengendalikan diri ketika tekanan maupun tantangan yang dihadapi menjadi begitu berat. Seorang pemimpin sejati selalu dalam keadaan tenang, penuh pengendalian diri dan tidak mudah emosi.
2. **Kepala yang Melayani:** Seorang kepala sekolah sejati tidak cukup hanya memiliki hati atau karakter semata, tetapi juga harus memiliki serangkaian metoda kepemimpinan agar dapat menjadi pemimpin yang efektif. Banyak sekali pemimpin memiliki kualitas dari aspek yang pertama, yaitu karakter dan integritas seorang pemimpin, tetapi ketika menjadi pemimpin formal, justru tidak efektif sama sekali karena tidak memiliki metode kepemimpinan yang baik. Contoh adalah para pemimpin karismatik ataupun pemimpin yang menjadi symbol perjuangan rakyat, seperti Corazon Aquino, Nelson Mandela, Abdurrahman Wahid, bahkan mungkin Mahatma Gandhi, dan masih banyak lagi menjadi pemimpin yang tidak efektif ketika menjabat secara formal menjadi presiden (Djunaedi, 2015:1). Hal ini karena mereka tidak memiliki metode

kepemimpinan yang diperlukan untuk mengelola mereka yang dipimpinnya. Tidak banyak pemimpin yang memiliki kemampuan metode kepemimpinan ini. Karena hal ini tidak pernah diajarkan di sekolah-sekolah formal. Dalam salah satu artikel di *economist.com* ada sebuah ulasan berjudul *Can Leadership Be Taught*. Dalam artikel tersebut dibahas bahwa kepemimpinan (metode kepemimpinan) dapat diajarkan sehingga melengkapi mereka yang memiliki karakter kepemimpinan. Ada tiga hal penting dalam metoda kepemimpinan, yaitu:

Kepemimpinan yang efektif dimulai dengan visi yang jelas. Visi ini merupakan sebuah daya atau kekuatan untuk melakukan perubahan, yang mendorong terjadinya proses ledakan kreativitas yang tinggi melalui integrasi maupun sinergi berbagai keahlian dari orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut. Performa Khulafaurrasyidin dalam konteks ini dapat menjadi cerminan dari sebuah soliditas kepemimpinan Rasul melalui kelebihan dari masing-masing pribadi mereka (Djunaedi, 2015:3). Abu Bakar Assiddiq merupakan cermin pribadi sederhana, penuh sikap bijak. Umar bin Khttab merupakan representasi pribadi yang kuat dan pemberani. Usmant bin Affan adalah sosok konglomerat yang dermawan, sedangkan Ali bin Abi Thalib adalah sosok pemuda yang cerdas dan cekatan. Bahkan dikatakan, bahwa *nothing motivates change more powerfully than a clear vision*. Visi yang jelas dapat secara efektif mendorong terjadinya perubahan dalam organisasi. Seorang pemimpin adalah inspirator perubahan dan visioner, yaitu memiliki visi yang jelas kemana organisasinya akan menuju. Kepemimpinan adalah proses untuk membawa orang-orang atau organisasi yang dipimpinnya menuju suatu tujuan (*goal*) yang jelas. Tanpa visi, kepemimpinan tidak ada artinya sama sekali. Visi inilah yang mendorong sebuah organisasi untuk senantiasa tumbuh dan belajar, serta berkembang dalam mempertahankan survivalnya sehingga bisa bertahan sampai beberapa generasi (Djunaedi, 2015:3). Ada dua aspek mengenai visi, yaitu *visionary role* dan *implementation role*. Artinya seorang pemimpin tidak hanya dapat membangun atau menciptakan visi bagi organisasinya tetapi memiliki kemampuan untuk mengimplementasikan visi tersebut ke dalam suatu rangkaian tindakan atau kegiatan yang diperlukan untuk mencapai visi itu. Seorang pemimpin yang efektif adalah seorang yang sangat responsif. Artinya dia selalu tanggap terhadap setiap persoalan, kebutuhan, harapan dan impian dari mereka yang dipimpinnya. Selain itu, ia selalu aktif dan proaktif dalam mencari solusi dari setiap permasalahan ataupun tantangan yang dihadapi organisasinya. Seorang pemimpin yang efektif adalah seorang pelatih atau pendamping bagi orang-orang

yang dipimpinnya (*performance coach*). Artinya dia memiliki kemampuan untuk menginspirasi, dan mendorong stafnya agar mampu menyusun perencanaan (termasuk rencana kegiatan, target, atau sasaran, rencana kebutuhan sumber daya, dan sebagainya), melakukan kegiatan sehari-hari (*monitoring* dan pengendalian), dan mengevaluasi kinerja dari anak buahnya (Djunaedi, 2015:3).

3. **Tangan Kepala Sekolah yang Melayani:** Pemimpin sejati bukan sekedar memperlihatkan karakter dan integritas, serta memiliki kemampuan dalam metode kepemimpinan, tetapi dia harus menunjukkan perilaku maupun kebiasaan seorang pemimpin. Dalam buku Ken Blanchard tersebut disebutkan ada empat perilaku seorang pemimpin, yaitu (Djunaedi, 2015:3):

- Pemimpin tidak hanya sekedar memuaskan mereka yang dipimpinnya, tetapi sungguh-sungguh memiliki kerinduan kepada Sang Khaliq. Artinya dia hidup dalam perilaku yang sejalan dengan ajaran Allah SWT. Dia memiliki misi untuk senantiasa memuliakan Allah SWT dalam setiap apa yang dipikirkan, dikatakan dan diperbuatnya.
- Pemimpin sejati fokus pada hal-hal spiritual dibandingkan dengan sekedar kesuksesan duniawi. Baginya kekayaan dan kemakmuran adalah untuk memberi dan beramal lebih banyak. Apapun yang dilakukan bukan untuk mendapat penghargaan, tetapi untuk melayani sesamanya, dan dia lebih mengutamakan hubungan atau relasi yang penuh kasih dan penghargaan, dibandingkan dengan status dan kekuasaan semata.
- Pemimpin sejati senantiasa mau belajar dan tumbuh dalam berbagai aspek, baik pengetahuan, kesehatan, keuangan, relasi, dan sebagainya. Setiap hari senantiasa menyelaraskan (*recalibrating*) dirinya terhadap komitmen untuk mengabdikan kepada Allah SWT. Melalui *solitude* (keheningan), *prayer* (doa), dan *scripture* (membaca Firman Allah SWT). Demikian kepemimpinan yang melayani menurut Ken Blanchard yang sangat relevan dengan situasi krisis kepemimpinan yang dialami oleh bangsa Indonesia. Bahkan menurut Danah Zohar, penulis buku *Spiritual Intelligence: SQ the Ultimate Intelligence*, salah satu tolok ukur kecerdasan spiritual adalah kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*). Bahkan dalam suatu penelitian yang dilakukan oleh Gay Hendrick dan Kate Luderger, menunjukkan bahwa pemimpin-pemimpin yang berhasil membawa perusahaannya ke puncak kesuksesan biasanya adalah pemimpin yang memiliki SQ yang tinggi. Mereka biasanya adalah orang-orang yang memiliki integritas, terbuka, mampu menerima

kritik, rendah hati, mampu memahami orang lain dengan baik, terinspirasi oleh visi, mengenal dirinya sendiri dengan baik, memiliki spiritualitas yang tinggi, dan selalu mengupayakan yang terbaik bagi diri mereka sendiri maupun bagi orang lain (Djunaedi, 2015:3).

F. Kepemimpinan Islami Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Etika Komunikasi Guru di Satuan Pendidikan.

Di atas sudah dijelaskan bagaimana peran dan sikap kepala sekolah dalam melayani. Kepemimpinan Islami kepala sekolah tersebut pada akhirnya diharapkan bisa menjadi *role model* atau teladan bagi para guru dalam melayani para siswa, khususnya adalah keterampilan etika komunikasi guru dalam melayani siswa di satuan pendidikan. Setidaknya dikenal 5 konsep etika komunikasi Islam berdasarkan Al-Qur'an seperti yang diuraikan berikut ini:

- **Qaulan Sadida** (perkataan yang benar, jujur) sesuai dengan QS. An Nisa ayat 9. Misalnya ketika seorang terapis mengingatkan pasien agar bisa berlatih *self healing* dengan rajin: "Jika bapak-ibu tidak berlatih dengan rajin, maka bapak-ibu tidak akan menyimpan energi dengan optimal, maka proses penyembuhannya akan terhambat.
- **Qaulan Baligha** (tepat sasaran, komunikatif, to the point, mudah dimengerti) sesuai dengan QS. An Nisa ayat 63. Misalnya adalah ketika dokter berbicara dengan bahasa yang dapat dimengerti oleh pasien, kadang dokter berbicara memakai bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, Bahasa Sunda, dan Bahasa Mandarin.
- **Qaulan Ma'rufa** (perkataan yang baik) sesuai dengan QS. Al Ahzab ayat 32. Misalnya ketika para terapis bertemu dengan pasien: "Selamat pagi bapak, teriring doa semoga bapak sehat bahagia senantiasa."
- **Qaulan Karima** (perkataan yang mulia) sesuai dengan QS. Al Isra' ayat 23. Misalnya saat dokter mendoakan kesembuhan pasien: "Mudah-mudahan Tuhan YME memberikan perlindungan dan kesembuhan kepada bapak."
- **Qaulan Layyinan** (perkataan yang lembut) sesuai dengan QS. Thaha ayat 43-44. Misalnya ketika para terapis memandu pasien untuk sesi relaksasi dengan perkataan dan nada intonasi yang lembut.

KESIMPULAN

Dalam istilah arab dikenal dengan sebutan *alAl-Imamu khodimul ummah*, yang artinya seorang pemimpin itu adalah pelayan bagi rakyat yang dipimpinnya. Penerapan *al-Imamu khodimul* diterapkan dengan cara hati, kepala, dan tangan kepala sekolah yang melayani. Kepemimpinan Islami kepala sekolah tersebut pada akhirnya diharapkan bisa menjadi *role model* atau teladan bagi para guru dalam melayani para siswa, khususnya adalah keterampilan etika komunikasi guru dalam melayani siswa di satuan pendidikan. Setidaknya dikenal 6 konsep etika komunikasi Islam berdasarkan Al-Qur'an seperti yang diuraikan berikut ini: 1) **Qaulan Sadida** (perkataan yang benar, jujur) sesuai dengan QS. An Nisa ayat 9; 2) **Qaulan Baligha** (tepat sasaran, komunikatif, to the point, mudah dimengerti) sesuai dengan QS. An Nisa ayat 63; 3) **Qaulan Ma'rufa** (perkataan yang baik) sesuai dengan QS. Al Ahzab ayat 32; 4) **Qaulan Karima** (perkataan yang mulia) sesuai dengan QS. Al Isra' ayat 23; 5) **Qaulan Layyinan** (perkataan yang lembut) sesuai dengan QS. Thaha ayat 43-44.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasanati, Nida. (2012). "Alternatif Model Kepemimpinan pada Era Globalisasi " *Psikologika*. Vol 17 No 1.
- Fitri, Sari, & Ramadhayanti, Gita. (2022). "Tinjauan Aspek Kepeimpinan dalam Perusahaan Budaya Organisasi." *Jenius: Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol 5 No 3.
- Pohan, Hasril Atieq. (2019). "Kepemimpinan di Era Milenial Ditinjau dari Aspek Komunikasi." *Jurnal Komunikasi Islam dan Kehumasan*. Vol 3 No 2.
- Raflis, Raflis. (2022). "Kepemimpinan di Era Pandemi Covid-19." *JPGI (Jurnal Penelitian Guru Indonesia)*. Vol 7 No 1.
- Ambarwati, Amiroh, & Raharjo, Susilo Teguh. (2018). "Prinsip Kepemimpinan *Character of A Leader* pada Era Generasi Milenial." *Philanthropy Journal of Psychology*. Vol 2 No 2.
- Purhanta, Wahyu. (2010). "Kepemimpinan Bisnis Indonesia di Era Pasar Bebas." *Jurnal Ekonomi & Pendidikan*. Vol 7 No 1.
- Mattayang, Besse. (2019). "Tipe dan Gaya Kepeimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis." *Journal of Economic Management and Accounting*. Vol 2 No 2.
- Munandar, Haris. (2017). "Kepemimpinan dalam Perspektif Al-Qur'an." *Jurnal Peneltiaan Sosial Agama*. Vol 2 No 2.
- Wiyono, Bambang. (2019). "Hakikat Kepemimpinan Transformasional." *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Vol 2 No 2.

Astri Dwi Andriani

Kepemimpinan Islami Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Etika Komunikasi Guru di Satuan Pendidikan
DOI Artikel: doi.org/10.46306/jurinotep.v2i1.40

Suwirta, Andi, & Hermawan, Iyep Candra. (2012). "Masalah Karakter Bangsa dan Figur Kepemimpinan di Indoensia: Perspektif Sejarah." *Atikan*. Vol 2 No 1.