

TRANSFORMASI KEPEMIMPINAN PERGURUAN TINGGI DAN JEJARING INTERNASIONAL

Bashori

Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang

Email: bashori@uinib.ac.id

Received: 02 November 2019

Revised: 11 November 2019

Aprovved: 01 Desember 2019

Abstract

The issue of leadership becomes the study that never ends in every period. The leader is not only limited to being able to lead an organization, but the expected leader is a leader who is able to innovate and transform in finding solutions and developing a better organization. If quoting McGregor Burns' opinion, transformational leadership is a process in which leaders and followers together increase and develop their morality and motivation. In addition, a very brief but concise function that has been stated by the father of our education, Ki Hajar Dewantara, that a good leader must carry out functions, namely: "Ing Ngarso Sung Tulodo" (meaning in front of giving the role model); "Ing Madyo Mangun Karso" (meaning in the middle of creating work opportunities); "Tut Wuri Handayani" (meaning from behind gives encouragement and direction). This study is part of a theoretical concept that tries to examine the transformational leadership of higher education and the scope of mutually beneficial international networks.

Keywords: *Leadership, Universities, International Networks*

Abstrak

Persoalan kepemimpinan menjadi kajian yang tak pernah kering dalam setiap masa. Pemimpin tidak hanya sebatas mampu memimpin sebuah organisasi, akan tetapi pemimpin yang diharapkan adalah pemimpin yang mampu berinovasi dan bertransformasi dalam mencari solusi dan mengembangkan sebuah organisasi yang lebih baik. Jika mengutip pendapat McGregor Burns kepemimpinan transformasional merupakan sebagai proses di mana pemimpin dan pengikutnya bersama-sama saling meningkatkan dan mengembangkan moralitas dan motivasinya. Selain itu, fungsi yang sangat singkat namun padat yang pernah dikemukakan oleh bapak pendidikan kita, Ki Hajar Dewantara, bahwa pemimpin yang baik haruslah menjalankan fungsi yaitu: "Ing Ngarso Sung Tulodo" (berarti di depan memberi teladan); "Ing Madyo Mangun Karso" (berarti di tengah menciptakan peluang berkarya); "Tut Wuri Handayani" (berarti dari belakang memberikan dorongan dan arahan). Kajian ini merupakan bagian dari konsep teori yang mencoba mengkaji transformasional kepemimpinan perguruan tinggi dan lingkup jejaring internasional yang saling menguntungkan.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Perguruan Tinggi, Jejaring Internasional*

PENDAHULUAN

Perjalanan sejarah terdahulu mencatat bahwa diantara persoalan-persoalan kontroversial pada masa-masa awal setelah wafatnya Rasulullah SAW adalah persoalan politik atau yang biasa disebut persoalan *al-Imamah* atau kepemimpinan. Meskipun masalah tersebut berhasil diselesaikan dengan diangkatnya Abu Bakar (w. 13 H/634 M) sebagai khalifah, namun dalam waktu tidak lebih dari tiga dekade masalah serupa muncul kembali dalam lingkungan umat Islam. Jika pada pertama kalinya, perselisihan yang terjadi adalah antara kaum *Muhajirin* dan kaum *Anshar*, maka dalam kesempatan itu perselisihan yang terjadi adalah antara khalifah Ali bin Abi Thalib (w. 41 H/661 M) dan Mu'awiyah bin Abi Sufyan (w. 64 H/689 M) dan berakhir dengan terbunuhnya khalifah Ali dan bertahtanya Mu'awiyah sebagai khalifah dan pendiri kerajaan *Bani Umayyah*.

Latar belakang kemunculan persoalan tersebut karena al-Qur`an maupun al-Hadis sebagai sumber hukum Islam tidak memberikan penjelasan secara jelas mengenai sistem pemerintahan dalam Islam, konsepsi kekuasaan dan kedaulatan serta ide-ide tentang konstitusi (Samsudin, 1989). Sehingga sangat wajar jika permasalahan mengenai kepemimpinan juga terjadi di negara-negara yang sebagian besar umat Islam, tidak terkecuali negara republik Indonesia yang penduduknya mayoritas beragama Islam juga terkena polemik persoalan kepemimpinan.

Persoalan kepemimpinan menjadi menarik untuk selalu dikaji karena menyangkut pentingnya pengetahuan mengenai konsep kepemimpinan dalam Islam, terutama kepemimpinan secara umum maupun kepemimpinan secara khusus yaitu lembaga pendidikan Islam. Lebih jauh lagi, kajian persoalan kepemimpinan bertujuan menambah wawasan dan keluasan pemikiran khususnya bagi umat Islam untuk memahami makna kepemimpinan transformasional.

Penjelasan di atas dapat kita pahami bahwa untuk menjadi seorang pemimpin transformasional harus mampu memiliki jejaring internasional yang saling menguntungkan demi perkembangan kelembagaan pendidikan Islam. Kesuksesan dan kegagalan suatu organisasi selalu dihubungkan dengan kepemimpinan. Secara umum, fungsi pemimpin adalah memudahkan pencapaian tujuan organisasi. Fungsi yang sangat singkat namun padat yang pernah dikemukakan oleh bapak pendidikan kita, Ki Hajar Dewantara, bahwa pemimpin yang baik haruslah menjalankan fungsi yaitu: “*Ing Ngarso Sung Tulodo*” (berarti di depan memberi teladan); “*Ing Madyo Mangun Karso*” (berarti di tengah menciptakan peluang berkarya); “*Tut Wuri Handayani*” (berarti dari belakang memberikan dorongan dan arahan).

Dari paparan yang telah diuraikan di atas, penulis mencoba membahas lebih jauh persoalan kepemimpinan di lembaga pendidikan Islam. Dengan demikian, harapannya tentu sedikit banyak pembahasan ini akan membawa khasanah keilmuan baru tentang transformasi kepemimpinan dan jejaring internasional dalam pendidikan Islam; yaitu kepemimpinan yang berkualitas.

KONSEP KEPEMIMPINAN

Secara umum definisi kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan, dan kalau perlu memaksa orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan (Tim Dosen, 2009). Tujuan itu tentu suatu pencapaian yang diinginkan dalam proses kegiatan keorganisasian.

Kepemimpinan merupakan topik yang selalu menarik untuk dibicarakan, didiskusikan, ditulis dan diteliti, sehingga memunculkan definisi yang beraneka ragam. Kepemimpinan secara *etimologi* (asal kata) menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, berasal dari kata dasar “pimpin”.

Dengan mendapat awalan me menjadi “memimpin” yang berarti menuntun, menunjukkan jalan dan membimbing. Perkataan lain yang disamakan pengertiannya adalah “mengetuai atau mengepalai, memandu dan melatih dalam arti mendidik dan mengajari supaya dapat mengerjakannya sendiri.” Perkataan memimpin bermakna sebagai kegiatan, sedang yang melaksanakannya disebut pemimpin. Bertolak dari kata pemimpin berkembang pula perkataan kepemimpinan, berupa penambahan awalan ‘ke’ dan akhiran ‘an’ pada kata pemimpin. Perkataan kepemimpinan menunjukkan pada semua perihal dalam memimpin, termasuk juga kegiatannya (Nawawi, 2001).

Menurut Wahjdosumidjo, kepemimpinan diartikan ke dalam istilah: sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerjasama antar peran, kedudukan dari suatu jabatan administratif, dan persepsi (Wahdjosumudjo, 2002). Sedangkan Hendyat Soetopo menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, mengarahkan dan mengkoordinasikan segala kegiatan organisasi dan kelompok (Soetopo, 2010). Menurut Bush yang dikutip oleh Kisbiyanto menjelaskan bahwa kepemimpinan pendidikan dibentuk oleh tiga dimensi dalam kepemimpinan, yaitu kepemimpinan sebagai “pengaruh”, kepemimpinan berkaitan dengan “nilai-nilai” dan kepemimpinan berkaitan dengan “visi”. Jadi kepemimpinan pada hakikatnya merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang-orang dalam organisasi dengan sistem nilai tertentu dan visi tertentu pula untuk mencapai tujuan (Kisbayanto, 2011). Sedangkan jika dihubungkan dengan dunia pendidikan, pengertian kepemimpinan pendidikan adalah kemampuan pemimpin pendidik dalam mempengaruhi para pendidik, tenaga kependidikan, dan siswa dalam mencapai tujuan pendidikan serta mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki (Rohmat, 2010).

Dari definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dalam pendidikan adalah proses mengajak, mempengaruhi, mengarahkan, mengkoordinasikan, menggerakkan, dan membimbing orang yang terlibat dalam pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan tanpa adanya tekanan dan paksaan dalam melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.

Secara operasional, kepemimpinan berfungsi sebagai tindakan yang dilakukan oleh pemimpin dalam upaya menggerakkan bawahan agar mau berbuat sesuatu guna menyukseskan program-program kerja yang telah dirumuskan sebelumnya. Dalam konteks ini, berhasil tidaknya program pemberdayaan sumber daya manusia di dalam organisasi sebagian besar ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam melaksanakan fungsi-fungsi pokok kepemimpinan, baik sebagai *leader* maupun *manager*. Pelaksanaan fungsi sebagai *leader* lebih menekankan pada usaha interaksi manusiawi (*human interactions*) untuk mempengaruhi orang yang dipimpin, menemukan sesuatu yang baru, mengadakan perubahan dan pembaruan (Mutohar, 2013).

Secara umum definisi kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan, dan kalau perlu memaksa orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan (Tim Dosen, 2010).

Kepemimpinan merupakan topik yang menarik untuk dibicarakan, didiskusikan, ditulis dan diteliti, sehingga memunculkan definisi yang beraneka ragam. Kepemimpinan secara etimologi (asal kata) menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, berasal dari kata dasar “pimpin”. Dengan mendapat awalan me menjadi “memimpin” yang berarti menuntun, menunjukkan jalan dan membimbing. Perkataan lain yang disamakan pengertiannya adalah “mengetuai atau mengepalai, memandu dan melatih dalam arti mendidik dan mengajari supaya dapat mengerjakannya sendiri.” Perkataan memimpin bermakna sebagai kegiatan, sedang yang melaksanakannya disebut pemimpin. Bertolak dari kata pemimpin berkembang pula perkataan kepemimpinan, berupa penambahan awalan ‘ke’ dan akhiran ‘an’ pada kata pemimpin. Perkataan kepemimpinan menunjukkan pada semua perihal dalam memimpin, termasuk juga kegiatannya (Nawawi, 2001).

Wahjdosumidjo menerjemahkan kepemimpinan ke dalam istilah : sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerjasama antar peran, kedudukan dari suatu jabatan administratif, dan persepsi (Wahdjosumudho, 2002).

Hendyat Soetopo menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, mengarahkan dan mengkoordinasikan segala kegiatan organisasi dan kelompok (Soetopo, 2010). Menurut Bush yang dikutip oleh Kisbiyanto menjelaskan bahwa kepemimpinan pendidikan dibentuk oleh tiga dimensi dalam kepemimpinan, yaitu kepemimpinan sebagai “pengaruh”, kepemimpinan berkaitan dengan “nilai-nilai” dan kepemimpinan berkaitan dengan “visi”. Jadi kepemimpinan pada hakekatnya merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang-orang dalam organisasi dengan sistem nilai tertentu dan visi tertentu pula untuk mencapai tujuan (Kisbayanto, 2011).

Jika dihubungkan dengan kepemimpinan pendidikan, maka pengertian kepemimpinan pendidikan adalah kemampuan pemimpin pendidik dalam mempengaruhi para pendidik, tenaga kependidikan, dan siswa dalam mencapai tujuan pendidikan serta mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki (Rohmat, 2010). Lebih lanjut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses mengajak, memengaruhi, mengarahkan, mengkoordinasikan, menggerakkan, dan membimbing orang yang terlibat dalam pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan tanpa adanya tekanan dan paksaan dalam melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.

Secara operasional, kepemimpinan berfungsi sebagai tindakan yang dilakukan oleh pemimpin dalam upaya menggerakkan bawahan agar mau berbuat sesuatu guna menyukseskan

program-program kerja yang telah dirumuskan sebelumnya. Dalam konteks ini, berhasil tidaknya program pemberdayaan sumber daya manusia di dalam organisasi sebagian besar ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam melaksanakan fungsi-fungsi pokok kepemimpinan, baik sebagai *leader* maupun *manager*. Pelaksanaan fungsi sebagai *leader* lebih menekankan pada usaha interaksi manusiawi (*human interactions*) untuk mempengaruhi orang yang dipimpin, menemukan sesuatu yang baru, mengadakan perubahan dan pembaruan (Mutohar, 2013).

Berdasarkan analisis di atas, maka peranan kepemimpinan sangat jelas memiliki andil besar dalam memajukan sebuah lembaga atau keorganisasian. Semua hal itu harus dibarengi dengan peranan kepemimpinan yang mumpuni dalam banyak hal. Selain sebagai seorang pemimpin yang mampu menggerakkan, tetapi juga harus dibarengan dengan inovasi perubahan kebijakan yang akan mampu memberikan perubahan yang positif.

TEORI KEPEMIMPINAN

Kepemimpinan adalah rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Dalam menjalankan kepemimpinannya, seorang pemimpin memiliki gaya-gaya tersendiri. Gaya (*style*) adalah suatu cara berperilaku yang khas dari seorang pemimpin terhadap para anggota kelompoknya.

Kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin (*leader*) tentang bagaimana menjalankan kepemimpinannya (*to lead*) sehingga bawahan dapat bergerak sesuai dengan yang diinginkan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Bergeraknya orang-orang harus mengikuti jalur tujuan organisasi yang hendak dicapai dan bukan merupakan kamuplase (kepura-puraan/keinginan pemimpin) dari kepemimpinannya itu sendiri, karena bagaimanapun pemimpin itu adalah bagian dari anggota organisasi itu sendiri. Adapun pergerakan dalam pencapaian tujuan adalah legitimasi dari sebuah kekuasaan yang dimiliki oleh pemimpin, karena bagaimanapun bukan hanya sebuah simbol atau kedudukan semata.

Ada delapan jenis Teori Kepemimpinan yang dikemukakan Sudarwan Danim dalam bukunya Kepemimpinan Pendidikan (Sudarman, 2011): a) *Teori Genetis*. Teori ini sering disebut dengan *the greatmen Theory*. Teori ini berasumsi bahwa kapasitas kepemimpinan itu bersifat inheren, bahwa pemimpin besar (*great leader*) dilahirkan, bukan dibuat (*leader are born, not made*). Teori ini menggambarkan bahwa pemimpin besar sebagai heroik, mitos, dan ditakdirkan untuk naik ke tampuk kepemimpinan ketika diperlukan; b) *Teori Sifat*. Serupa dengan teori ‘*great men*’ teori sifat mengasumsikan bahwa manusia yang mewarisi sifat-sifat tertentu dan sifat-sifat yang membuat mereka lebih cocok untuk menjalankan fungsi kepemimpinan. Teori sifat tertentu sering mengidentifikasi karakteristik kepribadian atau perilaku yang dimiliki oleh pemimpin; c)

Teori Kontingensi. Teori kepemimpinan kontingensi (*contingency theory of leadership*) memfokuskan pada variabel tertentu yang berhubungan dengan lingkungan yang bisa menentukan gaya kepemimpinan yang paling cocok untuk situasi yang cocok pula. Menurut teori ini tidak ada gaya kepemimpinan yang terbaik dalam segala situasi. Sukses kerja pemimpin dengan kepemimpinannya itu sendiri tergantung pada sejumlah variabel, termasuk gaya kepemimpinan, kualitas pengikut, dan situasi yang mengitarinya; d) *Teori Situasional.* Teori kepemimpinan situasional (*situasional theory of leadership*) mengusulkan bahwa pemimpin memilih tindakan terbaik berdasarkan variabel situasional. Gaya kepemimpinan yang berbeda mungkin lebih cocok untuk membuat keputusan jenis tertentu pada situasi yang tertentu pula. Dalam kaitannya dengan kepemimpinan guru (*teacher leadership*), tradisi sekolah kita tidak membolehkan guru bertindak keras dalam menghukum siswa. Tapi, bagaimana jika siswa bertubi-tubi memukul gurunya atau mengancam dengan senjata tajam, apakah guru akan memelukkan tangan di dada saja atau dimungkinkan bertindak keras secara fisik sekalipun demi sebuah pembelaan; e) *Teori Perilaku.* Teori behavioral theory of leadership didasari pada keyakinan bahwa pemimpin yang hebat merupakan hasil bentukan atau dapat dibentuk, bukan dilahirkan (*leader are made, not born*). Berakar pada teori *behaviorisme*, teori kepemimpinan ini berfokus pada tindakan pemimpin, bukan pada kualitas mental internal. Menurut teori ini, orang bisa belajar untuk menjadi pemimpin, misalnya melalui pelatihan atau observasi; f) *Teori partisipatif.* Teori-teori kepemimpinan partisipatif (*participative teori of leadership*) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang ideal adalah mengambil prakarsa bagi pelibatan orang lain, sehingga pada setiap pembuatan keputusan, antara pemimpin dan pengikutnya seperti memiliki rekening bersama meski jumlah yang disetor ke rekening tersebut itu, tidak harus bahkan tidak boleh selalu sama. Ilustrasi ini menggambarkan, meski sangat partisipatif sifatnya, sangat dimungkinkan dan pasti ada yang memberikan sumbangsih lebih besar; g) *Teori transaksional.* Teori ini sering disebut juga sebagai teori-teori manajemen (*management theory*). Teori transaksional (*transactional theory of leadership*) berfokus pada peran pengawasan, organisasi, dan kinerja kelompok. Dasar teori-teori kepemimpinan ini pada sistem ganjaran dan hukuman. Teori-teori manajerial pun sering digunakan dalam bisnis; ketika karyawan sukses, mereka dihargai; dan ketika mereka gagal, mereka ditegur atau dihukum. Karena teori transaksional dipandang identik dengan teori manajemen; h) *Teori transformasional.* Teori ini sering disebut sebagai teori-teori relasional kepemimpinan (*relational theories of leadership*). Teori ini berfokus pada hubungan yang terbentuk antara pemimpin dan pengikutnya. Pemimpin memotivasi dan mengilhami atau menginspirasi orang dengan membantu anggota kelompok memahami potensinya untuk kemudian ditransformasikan menjadi perilaku nyata dalam rangka penyelesaian tugas pokok dan fungsi dalam kebersamaan. Pemimpin transformasional biasanya memiliki etika yang tinggi dan standar moral.

Berdasarkan teori-teori yang telah disebutkan di atas tentu memiliki kesesuaian antara seorang pemimpin dan teori yang ada. Untuk itu, teori kepemimpinan adalah bagian dari substansi perilaku seorang pemimpin dari berbagai aktivitasnya dalam mencapai sebuah tujuan.

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

Tantangan dalam pembinaan terhadap individu pada sebuah lembaga terletak pada organisasi dan tergantung pada kepemimpinan. Salah satu dari beberapa gaya kepemimpinan dalam pola perubahan di organisasi pendidikan adalah gaya Kepemimpinan transformasional (Umiarso, 2012). Model kepemimpinan ini mampu mendatangkan perubahan di dalam diri setiap individu yang terlibat dalam organisasi untuk mencapai sasaran organisasi. Teori kepemimpinan transformasional ini pertama kali dikemukakan oleh James McGregor Burn yang menerapkannya dalam konteks politik. James McGregor Burns mengatakan:

Transfromational leadership as a process where leader and followers engange in a mutual process of raising ane another to higer levels of morality and motivation. (Kepemimpinan transformasional menurut Burn merupakan sebagai proses dimana pemimpin dan pengikutnya bersama-sama saling meningkatkan dan mengembangkan moralitas dan motivasinya) (Wijaya, 2005).

Dalam kepemimpinan ini terdapat hubungan antar manusia, yaitu hubungan mempengaruhi (dari pemimpin) dan hubungan kepatuhan-ketaatan para pengikut/bawahan karena dipengaruhi oleh kewibawaan pemimpinnya, dan bangkitlah secara spontan rasa ketaatan pada pemimpin.

Sebagaimana dikatakan Donni Juni Priansa dan Rismi Somad mengutip pendapat Hughes menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki visi, keahlian retorika, dan pengelolaan kesan yang baik dan menggunakannya untuk mengembangkan ikatan emosional yang kuat dengan pengikutnya (Priansa dan Somad, 2014). Lebih lanjut Donni Juni Priansa dan Rismi Somad mengatakan pemimpin transformasional diyakini lebih berhasil dalam mendorong perubahan organisasi karena tergugahnya emosi pengikut serta kesediaan mereka untuk bekerja mewujudkan visi sang pemimpin (Priansa dan SOMad, 2014).

Model kepemimpinan transformasional pada hakikatnya menekankan seorang pemimpin perlu memotivasi para bawahannya untuk melakukan tanggungjawab mereka lebih dari yang mereka harapkan. Pemimpin transformasional harus mampu mendefinisikan, mengkomunikasikan dan mengartikulasikan visi organisasi, dan bawahan harus menerima dan mengakui kredibilitas pemimpinnya.

Kepemimpinan transformasional merupakan sebuah proses di mana para pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Pemimpin transformasional mencoba menimbulkan kesadaran para pengikut dengan menyerukan cita-cita

yang lebih tinggi dan nilai-nilai moral seperti kejayaan, kebersamaan, dan kemanusiaan, bukan didasarkan atas emosi seperti keserakahan, kecemburuan atau kebencian.

Oleh sebab itu, seorang pemimpin transformasional adalah seorang yang mempunyai keahlian diagnosis, selalu meluangkan waktu dan mencurahkan perhatian dalam upaya untuk memecahkan masalah dari berbagai aspek serta mempersiapkan sesuatu di masa yang akan datang untuk kepentingan lembaga pendidikan Islam sendiri (Umiarso, 2012). Seorang pemimpin dikatakan transformasional diukur dari tingkat kepercayaan, kepatuhan, kekaguman, kesetiaan, dan rasa hormat para pengikutnya (Umiarso, 2012). Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai kepemimpinan di mana para pemimpin menggunakan kharisma mereka untuk melakukan transformasi dan merevitalisasi organisasinya. Para pengikut pemimpin transformasional akan termotivasi untuk melakukan hal yang lebih baik lagi untuk mencapai sasaran organisasi.

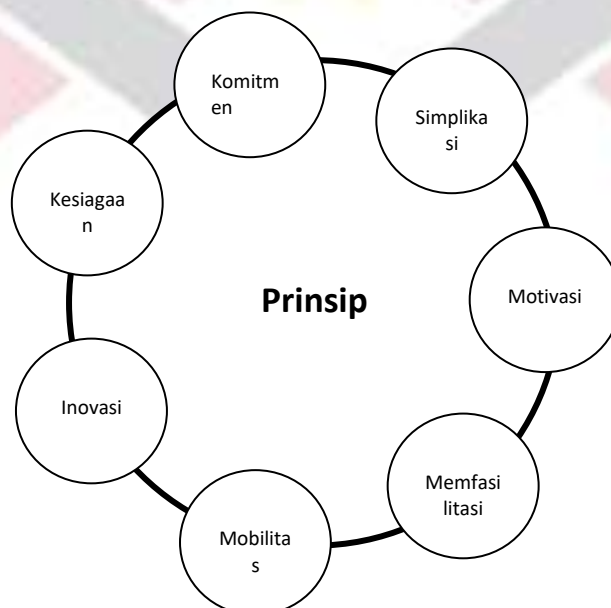
Dari hasil penelitiannya, Devanna dan Tichy mengemukakan beberapa karakteristik dari pemimpin transformasional yang efektif, antara lain: 1) Mereka mengidentifikasi dirinya sendiri sebagai agen perubahan; 2) Mereka mendorong keberanian dan pengambilan risiko; 3) Mereka percaya pada orang-orang; 4) Mereka dilandasi oleh nilai-nilai; 5) Mereka adalah seorang pembelajar sepanjang hidup (*life long learners*); 6) Mereka memiliki kemampuan untuk mengatasi kompleksitas, ambiguitas, dan ketidakpastian; 7) Mereka juga adalah seorang pemimpin visioner (Safaria, 2004).

Kepemimpinan transformasional akan mampu untuk diimplementasikan jika berpedoman pada prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional. Menurut Erik Rees, dalam judul artikelnya *Seven Principles of Transformational Leadership*, menyatakan paradigma baru kepemimpinan transformasional mengangkat tujuh prinsip menciptakan kepemimpinan yang sinergis, yaitu: 1) *Principle of Simplification. Successful leadership begins with a vision, which reflects the shared purpose. The ability to articulate a clear, practical, transformational vision which answers the question, "Where are we headed?" Stories teach this idea – the stonecutters' tale: The first stonecutter says, "I'm cutting stone," the second says, "I'm carving a cornerstone," but the third says, "I'm building a concert hall." The third has vision. Where do seminary students see themselves – impacting their local church, their community, thenati on, or the world? For any team, discussing goals, objectives and vision unifies the members;* 2) *Principle of Motivation. The ability to gain the agreement and commitment of other people to the vision. Once the transformational leader is able to bring synergy to the organization he must then use various means to energize (motivate) the staff. A common way to motivate others is to challenge them, provide ample opportunity to join the creative process, and give them the credit;* 3) *Principle of Facilitation. The ability to effectively facilitate the learning of individuals, teams, and other reliable and reputable resources. Peter Senge in The Fifth Discipline says the primary job of leadership now is to facilitate the learning's of others. The inborn quest of humans (staff) to learn more and more becomes the leaders greatest asset to address*

organizational challenges. Transformational leaders have been given a sacred trust of being stewards of their staff's intellectual capital; 4) Principle of Innovation. The ability to boldly initiate prayerful change when needed. An effective and efficient organization requires members to anticipate change and not fear it. Leaders must initiate and respond quickly to change. Team members successfully influence one another to assimilate change because the transformational leaders have build trust and fostered teamwork; 5) Principle of Mobilization. The ability to enlist, equip and empower others to fulfill the vision. Transformational leaders look for willing participants who have already been given formal leadership responsibilities and also among people who have not. They desire leadership at all levels, so they find ways to invite and ignite leadership all levels. They introduce simple baby steps to enlist larger participants; 6) Principle of Preparation. The ability to never stop learning about themselves with and without the help of others. Rick Warren says, "Leaders are learners." Transformational leaders realize that the transformation they pursue in is a reflection of their own spiritual quest--that they must serve the world through their giftedness because that is the only way they truly fulfill their life mission. With this mindset, moments of being stuck become moments of total dependence on God. This is such a rigorous path of learning that transformational leaders must be in thriving relationships with others pursuing transformation. It is within these vital relationships, life opportunities and obstacles get saturated in love and support; 7) Principle of Determination. The ability to finish the race. A leaders missions is sometime difficult and their journey often lonely. Leaders depend on their stamina, endurance, courage and strength to finish each day. Because their focus is not only on raising their own leadership but the development of others, the most rigorous and humbling of all human endeavors, transformational leaders experience times of self doubt, grief and fatigue. Transformational leaders have to develop spiritual, emotional, and physical disciplines to sustain their high level of commitment to their cause (Rees, 2017).

Ketujuh prinsip kepemimpinan transformasional tersebut bersinergi satu dengan lain secara utuh, seperti yang tampak pada gambar berikut ini:

Prinsip-prinsip kepemimpinan Transformasional (Priansa dan Somad, 2014)



Dengan ketujuh prinsip tersebut, kepemimpinan transformasional di lembaga pendidikan Islam untuk terus menggiring komponen lembaga pendidikan Islam yang dipimpinnya ke arah *stage* pertumbuhan sensitivitas pembinaan dan pengembangan organisasi pendidikan Islam, pengembangan visi pendidikan Islam secara bersama, pendistribusian kewenangan kepemimpinan terhadap anggota atau staf lembaga pendidikan Islam, dan membangun Budaya peningkatan mutu diorganisasi lembaga pendidikan Islam yang menjadi keharusan dalam skema restrukturisasi lembaga.

KEPEMIMPINAN PERGURUAN TINGGI

1. A Manager or A Leader

A Manager dan *A leader*, tentu bukanlah kata asing yang baru kita dengar. Banyak hal yang berhubungan dengan manajer ataupun leader. Kata “Manajer” tentu lebih sering kita dengar di lingkungan perusahaan ataupun industri, sedangkan kata “Leader” lebih sering kita dengar di sebuah organisasi. Namun, kedua kata di atas memiliki perbedaan. Berikut akan dijelaskan mengenai definisi dari Manajer dan Leader.

Pertama manajer. Kata Manajemen berasal dari bahasa Perancis kuno *ménagement*, yang memiliki arti "seni melaksanakan dan mengatur." Ricky W. Griffin mendefinisikan manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal. Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Manajer adalah pimpinan yg bertanggung jawab atas jalannya perusahaan dan organisasi.

Adapun yang kedua yaitu *leader*. Arti pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan/ kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan atau kelebihan di satu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu untuk pencapaian satu beberapa tujuan (Kartono, 1994).

Selain itu, bisa dipahami bahwa manajer adalah orang yang melakukan hal dengan benar dan pemimpin adalah orang yang melakukan hal yang benar. Perbedaannya dapat diringkas sebagai aktivitas visi dan penghakiman efektivitas versus kegiatan yang menguasai rutinitas efisiensi. Grafik di bawah menunjukkan kata-kata kunci yang lebih lanjut membuat perbedaan antara dua fungsi tersebut yaitu:

Manager (pimpinan)	Leader (pemimpin)
Mengelola	Membuat inovasi
Memelihara	Mengembangkan
Menerima realitas	Menyelidiki realitas
Berfokus pada sistem dan struktur	Berfokus pada orang
Bergantung pada kontrol	Mengilhami kepercayaan
Memiliki perspektif jangka pendek	Memiliki perspektif jangka panjang
Menanyakan bagaimana dan kapan	Bertanya apa dan mengapa
Selalu mengawasi bawahan	Mengawasi secara keseluruhan
Prajurit klasik yang baik	Orang itu sendiri
Melakukan hal dengan benar	Melakukan hal yang benar

Berdasarkan hal tersebut dapat dipahami bahwa pimpinan (leader) memiliki fungsi dasar mengarahkan dan menggerakkan seluruh bawahan untuk bergerak pada arah yang sama yaitu tujuan. Sedangkan fungsi seorang manajer berkaitan dengan manajemen, yaitu kegiatan-kegiatan seputar perencanaan (planning), pengorganisasian (organising), penempatan staff (staffing), pengarahan (directing) dan control (controlling).

Dalam menjalankan fungsinya, seorang manajer lebih sering memanfaatkan wewenang dan kekuasaan jabatan secara struktural yang memiliki kekuatan mengikat dengan dapat melakukan paksaan atau hukuman untuk mengarahkan bawahan. Sedangkan seorang pemimpin (leader) lebih menekankan pengaruh atau karisma yang dimilikinya sehingga bawahan secara sadar untuk mengikuti arahan sang pemimpin. Ia menstimulasi, memfasilitasi, dan berpartisipasi dalam setiap kegiatan yang menginginkan bawahan mengikutinya. Tidak dengan hadiah, paksaan atau hukuman.

Pemimpin dan manajer merupakan salah satu intisari, sumber daya pokok, dan titik sentral dari setiap aktivitas yang terjadi dalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Bagaimana kreativitas dan dinamikanya seorang pemimpin atau manajer dalam menjalankan wewenangnya akan sangat menentukan apakah tujuan organisasi atau perusahaan tersebut dapat tercapai atau tidak. Hal yang perlu ditekankan adalah bahwa tidak selamanya manajer buruk dan pemimpin adalah baik begitu juga sebaliknya. Perlunya kombinasi dan campuran yang tepat diantara keduanya, sangat dibutuhkan dalam organisasi, pada berbagai tingkat jabatan yang berbeda-beda. Sehingga organisasi yang tengah dijalani dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.

2. Kepemimpinan dan Perubahan di Perguruan Tinggi

Kepemimpinan sampai saat ini masih dipandang sebagai faktor yang sangat penting untuk efektivitas organisasi, bahkan mempengaruhi hampir semua kehidupan manusia. Pendidikan tinggi mempunyai karakteristik yang khas sehingga membutuhkan kepemimpinan tertentu. Pendidikan tinggi di Indonesia saat ini sedang aktif melakukan perubahan, sehingga peran pemimpin harus mampu membuat perubahan yang berhasil.

Perguruan tinggi sebagai suatu organisasi memiliki karakteristik yang agak berbeda dengan organisasi lain. Struktur organisasi tradisional perguruan tinggi menunjukkan kekuasaan dan kewenangan berpusat pada departemen atau fakultas. Penelitian Baldrige tentang tata pamong perguruan tinggi menunjukkan bahwa hampir semua kekuasaan pembuatan keputusan terletak pada level departemen atau fakultas. Ciri lain yang menandai organisasi perguruan tinggi adalah praktik manajemen tidak terstruktur dan kontrol yang longgar, yang disebut oleh Cohen dan March (1974, dalam Handoyo, 2006) sebagai anarki terorganisasi. Dengan karakteristik perguruan tinggi seperti itu, tentu saja dibutuhkan kepemimpinan yang berbeda dengan kepemimpinan pada organisasi lainnya (Handoyo. 2010).

Menurut Gaffar menjelaskan lebih jauh bahwa perguruan tinggi dengan misi yang diembannya, yakni pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengembangan, serta pengabdian kepada masyarakat, seyogyanya memberikan kontribusi yang fungsional dalam menjawab permasalahan yang dihadapi masyarakat. Sejalan dengan itu, pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di lingkungan perguruan tinggi dilakukan melalui kegiatan tridharma sesuai dengan kebutuhan pembangunan sekarang dan masa depan. Kehidupan kampus harus dikembangkan sebagai lingkungan masyarakat ilmiah yang dinamis, berwawasan budaya bangsa yang plural, bermoral dan berkepribadian Indonesia. Kiprah perguruan tinggi juga harus dipusatkan pada optimalisasi kontribusi terhadap upaya peningkatan kualitas hidup dan kehidupan bangsa Indonesia, pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, kehidupan kebudayaan dan identitas kebangsaan. Dengan demikian, perguruan tinggi akan tampil sebagai pemuka dalam pengembangan peradaban bangsa, yang pada gilirannya menjadi andalan seluruh bangsa ini. Kiprah ini meletakkan perguruan tinggi sebagai titik strategis pembangunan nasional dan sebagai aset nasional yang harus terus tumbuh dan berkembang (Kuncoro, 2011).

Menurut Kerr untuk menggerakkan roda organisasi perguruan tinggi maka diperlukan pemimpin yang betul-betul berkualifikasi baik. Pemimpin perguruan tinggi dalam hal ini Rektor mempunyai tanggung jawab yang istimewa karena harus berperan sebagai *leader, educator, creator, initiator, wielder of power, pump*, dan juga sebagai *office holder, caretaker, inheritor, concensus seeker* dan *persuader*. Menurut Sallis di sebuah perguruan tinggi, faktor kepemimpinan merupakan salah satu kunci utama untuk mencapai keberhasilan, di samping program, ketersediaan sumber daya, budaya akademik, dan faktor lainnya. Berbuat untuk mencapai yang terbaik di bidangnya, dalam kehidupan kampus yang meritokratik, diperlukan corak kepemimpinan yang unik. Berbeda dengan kepemimpinan di dunia politik, industri dan birokrasi, dalam dunia akademik diperlukan pemimpin yang memiliki keseimbangan kemampuan akademik, kemampuan manajerial dan kemampuan kepemimpinan. Faktor kunci yang menentukan kualitas pendidikan adalah faktor kepemimpinan. Keefektifan pola kepemimpinan, mulai dari tingkat universitas sampai kepada

jurusan/program studi sangat menentukan keefektifan sebuah perguruan tinggi. Kepemimpinan dalam konteks perguruan tinggi adalah kepemimpinan akademik. Secara umum kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi atau memotivasi pihak lain melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu, sedangkan kepemimpinan akademik dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk memahami dan memberdayakan kekuatan universitas dalam pelaksanaan Tridarma Perguruan Tinggi. Untuk itu, seorang pemimpin akademik pada semua tingkat organisasi harus memiliki visi dan kemampuan bekerja sama dengan civitas akademika, staf administrasi dan mitranya dalam mengkomunikasikan visi lembaganya. Tanpa kemampuan ini proses perbaikan berkesinambungan sebagai salah satu pilar peningkatan kualitas pendidikan akan sangat sulit tercapai (Kuncoro, 2011).

Pada dasawarsa ini, kepemimpinan lebih populer dengan kepemimpinan perubahan. Pengaruh kepemimpinan terhadap perubahan dinyatakan Hersey bahwa pemimpin yang berpengaruh, tidak melaksanakan perubahan dalam kondisi fakum, akan tetapi perubahan itu disempurnakan dengan hati-hati melalui penciptaan berbagai bagian. Selanjutnya Hersey menjelaskan bahwa dengan pertimbangan dan pandangan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi suksesnya perubahan, dampak-dampak positif dapat diusulkan untuk terjadinya perubahan tersebut (Hersey, 1996). Dengan demikian, pemimpin perubahan akan mampu melakukan banyak hal terkait perubahan akademik yang meningkatkan kualitas.

Selanjutnya, tentang adanya pengaruh langsung kepemimpinan terhadap perubahan organisasi diperkuat oleh Yulkl seorang pemimpin dapat berbuat banyak untuk memfasilitasi kesuksesan pelaksanaan perubahan, melalui tindakan politik termasuk menciptakan koalisi, membentuk tim, memilih orang yang tepat untuk diletakkan pada posisi kunci, membuat simbol perubahan, dan memonitor serta mendeteksi persoalan yang harus diperhatikan (Yulk, 1998).

Di sisi lain Daft juga menambahkan, bahwa pemimpin dapat mendorong dan mendukung kreatifitas untuk membantu pengikut dan organisasi agar lebih menerima serta siap berubah (Daft, 2005). Hal tersebut terkait kemungkinan pada tahun-tahun mendatang, perguruan tinggi Indonesia akan menghadapi berbagai tantangan besar yang perlu dan harus direspons dengan strategis. Globalisasi ekonomi dan revolusi teknologi informasi adalah dua kekuatan besar yang sangat mempengaruhi dunia perguruan tinggi Indonesia. Jika perguruan tinggi tidak mampu mengantisipasi tantangan globalisasi dengan memadai, diperkirakan lembaga tersebut tidak mampu mempertahankan eksistensinya. Oleh karena itu, perlu bagi perguruan tinggi di Indonesia untuk terus meningkatkan kekuatan daya saingnya agar tetap mampu bertahan. Dan semua itu perlu peran keberanian seorang manajer dan leader di perguruan tinggi untuk membangun kualitas dan kuliifikasi yang mumpuni.

KEPEMIMPINAN JEJARING INTERNASIONAL YANG SALING MENGUNTUNGGAN

Pengertian jejaring internasional bisa penulis pahami sebagai sebuah wadah kerja sama antara satu unit lembaga ke lembaga yang lain, jika hal tersebut terkait lembaga pendidikan. Dengan demikian, pemahaman kerja sama internasional adalah bentuk hubungan yang dilakukan oleh suatu negara dengan negara lain yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan rakyat dan untuk kepentingan negara-negara di dunia, jika hal tersebut dipahami sebagai sebuah hubungan internasional antar lembaga.

Jejaring internasional merupakan perwujudan dari hubungan antar pemimpin yang berpijak pada kepentingan lembaga yang dipimpinnya. Kepentingan nasional berkaitan dengan tujuan nasional dan internasional dalam kurun waktu tertentu yang berisi sasaran-sasaran nyata yang harus diwujudkan. Keberhasilan mewujudkan tujuan tersebut dapat menjamin meningkatkan kualitas lembaga. Selain tentu akan memperoleh keuntungan yang akan mampu meningkatkan kualitas persaingan sebuah lembaga pendidikan tinggi.

Dalam hubungan internasional yang mengkaji interaksi antar aktor seperti: *State, Non-Government Organization* (NGO), *Internasional Non-Government Organization* (INGO) maupun antar Individu. Interaksi tersebut dilandasi dengan adanya persaingan, kerjasama, dan konflik. jika melihat Interaksi antar aktor dalam hubungan internasional dapat dikatakan semua itu dilandasi dengan adanya persaingan antar aktor (Negara) tersebut untuk mencapai kepentingan nasionalnya, untuk dapat merealisasikan itu semua maka dibutuhkan sebuah kerjasama, namun jika hubungan tersebut mengalami kebuntuan maka akan tercipta sebuah konflik.

Hal tersebut juga dapat dikembangkan pada tatanan kerjasama yang dibangun oleh jejaring internasional yang di pelopori oleh pimpinan perguruan tinggi. Kebutuhan akan jaringan yang luas, tidak hanya sebatas nasional menjadi kebutuhan agar lembaga pendidikan tinggi mampu meningkatkan persaingan pada taraf global. Untuk mewujudkan kerjasama itu tentu ada *feedback* yang menguntungkan demi kemajuan sebuah lembaga pendidikan tinggi.

Isu-isu dalam jejaring internasional merupakan wacana bagi setiap aktor yang ada untuk dapat mencapai kepentingan maupun merespon apa yang terjadi. Isu-isu dalam hubungan internasional terdiri dari kepentingan pertukan pelajar, pemberian beasiswa pendidikan, pertukaran dosen, dan berbagai kerjasama antar lembaga yang dapat dijadikan sarana keilmuan yang luas. Hal tersebut terkait kepentingan peran kepemimpinan dapat menerapkan kebijakan lembaganya terhadap isu yang sedang berkembang untuk merespon fenomena dalam kebutuhan global.

Di era global saat ini hampir setiap negara melakukan kerjasama internasional untuk memenuhi kebutuhannya. Lebih lagi kerjasama kelembagaan pendidikan tinggi yang terjalannya

hubungan antara satu perguruan tinggi dengan perguruan tinggi lainnya melalui kesepakatan untuk mencapai tujuan. Kerjasama antar perguruan tinggi bentuknya bermacam-macam, mulai kerjasama pertukaran pelajar, pertukaran pendidik, hingga kerja sama pengembangan kelembagaan.

Melalui berbagai jejaring yang ada tersebut tentu kita memiliki tujuan dan harapan besar dalam membangun sebuah kelembagaan perguruan tinggi. Lebih lagi, peran kepemimpinan menjadi tombak terdepan dalam memformulasikan jejaring internasional secara baik dan tepat guna menjadikan lembaga pendidikan yang terpercaya sehingga mampu bersaing secara kompetitif.

Melihat perkembangan yang begitu pesat, pemimpin dituntut mampu memiliki jejaring yang luas agar dapat memiliki hubungan kerjasama yang saling menguntungkan. Sebagai aktor sentral di lembaga perguruan tinggi, maka jejaring internasional bukan sebuah tawaran, akan tetapi menjadi sebuah keharusan dalam membangun lembaga yang bermutu. Selain itu, jejaring internasional akan membawa dampak kemanfaatan hasil kerjasama dalam memajukan lembaga pendidikan yang dipimpinnya.

KESIMPULAN

Setelah melalui pembahasan, maka bisa penulis simpulkan beberapa hal yaitu: Kepemimpinan secara umum bisa dimengerti sebagai proses mengajak, mempengaruhi, mengarahkan, mengkoordinasikan, menggerakkan, dan membimbing orang yang terlibat dalam pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan tanpa adanya tekanan dan paksaan dalam melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.

Problematika kepemimpinan Perguruan tinggi Islam (PTI) lebih dikarenakan lemahnya manajemen pengelolaan yang menjadi tanggung jawab pimpinan. Pimpinan PTI yang umumnya berlatar belakang intelektual murni atau tokoh yang berpengaruh kerap kesulitan ketika dihadapkan pada tugas-tugas manajerial. Padahal, pimpinan PTI dalam mengelola perguruan tinggi seharusnya memiliki dan menggunakan manajemen yang fungsional dan profesional.

Selanjutnya, model kepemimpinan transformasional pada hakikatnya menekankan seorang pemimpin perlu memotivasi para bawahannya untuk melakukan tanggungjawab mereka lebih dari yang mereka harapkan. Pemimpin transformasional harus mampu mendefinisikan, mengkomunikasikan dan mengartikulasikan visi organisasi, dan bawahan harus menerima dan mengakui kredibilitas pemimpinnya.

Dalam konsepsi pimpinan Perguruan Tinggi pemimpin perubahan akan mampu melakukan banyak hal terkait perubahan akademik yang meningkatkan kualitas. Pada dasarnya ini, kepemimpinan lebih populer dengan kepemimpinan perubahan. Pengaruh kepemimpinan

terhadap perubahan dinyatakan Hersey bahwa pemimpin yang berpengaruh, tidak melaksanakan perubahan dalam kondisi fakum, akan tetapi perubahan itu disempurnakan dengan hati-hati melalui penciptaan berbagai bagian.

Sementara itu, konsep jejaring internasional merupakan perwujudan dari hubungan antar pemimpin yang berpijak pada kepentingan lembaga yang dipimpinnya. Kepentingan nasional berkaitan dengan tujuan nasional dan internasional dalam kurun waktu tertentu yang berisi sasaran-sasaran nyata yang harus diwujudkan. Keberhasilan mewujudkan tujuan tersebut dapat menjamin meningkatkan kualitas lembaga dan meningkatkan kualitas persaingan sebuah lembaga



DAFTAR PUSTAKA

- Abd. Kadim Masaong dan Arfan A. Tilome. (2011). *Kepemimpinan Multi Intelligens (Sinergi Kecerdasan Intelektual, Emosional dan Spiritual untuk Meraih Kesuksesan Gemilang)*. Bandung; Alfabeta.
- Baharuddin dan Umiarso. (2012). *Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012.
- D. Sudarwan. (2010). *Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung. Alfabeta.
- Donni Juni priansa dan Rismi Somad. *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta.
- E. Mulyasa. (2007). *Manajemen Berbasis Madrasah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Edward Sallis. (2011). *Total Quality Management*, Terj. Ahmad Ali Riyadi & Fahrurrozi. Yogyakarta: IRCiSoD.
- Engkos Achmad Kuncoro (2011). Leadership Sebagai Primary Forces Dalam Meningkatkan Daya Saing Perguruan Tinggi, dalam Jurnal *BINUS BUSINESS REVIEW* Vol. 2 No. 1 Mei 2011, hlm. 17
- Erik Rees. Seven Principles of Transformational Leadership -- Creating A Synergy of Energy <http://web.archive.org/web/20020907224915/http://www.pastors.com/articles/SevenTransformation.asp> 10/3/2010, diakses pada 14 Oktober 2017.
- Gay A. Yulk, alih bahasa Jusuf Udaya. (1998). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Hadari Nawawi. (2001). *Kepemimpinan Menurut Islam*. Yogyakarta: UGM.
- Hendyat Soetopo. (2010). *Perilaku Organisasi; Teori dan Praktik di Bidang Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Hendyat Soetopo. (2010). *Perilaku Organisasi; Teori dan Praktik di Bidang Pendidikan*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Hikmat. (2009). *Manajemen Pendidikan*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Kartini Kartono. (1994). *Psikologi Untuk Manajemen, Perusahaan, dan Industri*. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Kisbiyanto. (2011). *Manajemen Pendidikan Pendekatan Teoritik Dan Praktik*. Yogyakarta: Idea Press.
- M. Ngalim Purwanto. (2003). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Rosda Karya.
- M. Sirojuddin Samsudin.(1989). *Pemikiran Politik (Aspek yang Terlupakan dalam Sistem Pemerintahan Islam)*, dalam *Refleksi Pembaharuan Islam*. Jakarta: LSAF.
- Miftah Thoha. (2010). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo.

- Muksin Wijaya. (2005). Kepemimpinan Transformasional di Sekolah dalam Meningkatkan *Outcomes* Peserta Didik. *Jurnal Pendidikan Penabur*, No.05/IV/ Desember.
- Nur Munajat. (2013). *Administrasi Pendidikan*. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga.
- Paul Hersey, Kenneth h.Blanchard; Dewey E.Johnson. (1996). *Management of Organizational Behavior: utility human resources*. New Yersey: Prentice Hall.
- Prim Masrokan Mutohar. (2013). *Manajemen Mutu Madrasah: Strategi Peningkatan Mutu dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam*. Yogyakarta : Ar-Ruzz Media.
- Richard L. Daff. (2005). *The Leadership Experience*. Canada: Thomson.
- Rohmat. (2010). *Kepemimpinan Pendidikan; Konsep dan Aplikasi* (Purwokerto, STAIN Press.
- Seger Handoyo. (2010). Pengukuran *Servant Leadership* Sebagai Alternatif Kepemimpinan di Institusi Pendidikan Tinggi Pada Masa Perubahan Organisasi, dalam *Jurnal Makara*, Vol 14, No. 2, Desember.
- Soekarto Indrafachrudi. *Bagaimana Memimpin Madrasah yang Efektif*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2006.
- Sudarwan Danim. (2009). *Visi Baru Manajemen Madrasah: dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia .(2009). *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Triantoro Safaria. (2004). *Kepemimpinan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Veithzal Rivai & Deddy Mulyadi. (2010). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wahdjosumudjo. (2002). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tianjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: RajaGrafindo.