

## KONSEP KEPEMIMPINAN ABAD 21 DALAM PENGEMBANGAN LEMBAGA PENDIDIKAN TINGGI ISLAM

**Bashori, Mardivta Yolanda, Sonia Wulandari**

Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang

Email: [bashori2@uinib.ac.id](mailto:bashori2@uinib.ac.id)

Received: 12 Mei 2020

Revised: 21 Mei 2020

Aprovved: 01 Juni 2020

### 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

Kepemimpinan Abad 21 ini beranjak dari pandangan bahwa pemimpin harus mengenali secara tepat dan utuh baik mengenai dirinya maupun mengenai kondisi dan aspirasi masyarakat atau orang-orang yang dipimpinnya, perkembangan dan permasalahan lingkungan yang dihadapi dalam berbagai bidang kehidupan utamanya dalam bidang yang digelutinya, serta paradigma dan sistem organisasi dan manajemen di mana ia berperan (Bashori, 2019b). Tanggung jawab pemimpin adalah memberikan jawaban secara arif, efektif, dan produktif atas berbagai permasalahan dan tantangan yang dihadapi zamannya, yang dilakukan bersama dengan orang-

orang yang dipimpinnya. Untuk itu setiap pemimpin perlu memenuhi kompetensi dan kualifikasi tertentu. Apabila konfigurasi kepemimpinan terbangun dari tiga unsur yang interdependensial, yaitu pemimpin, kondisi masyarakat termasuk orang-orang yang dipimpin, dan perkembangan lingkungan nasional dan internasional yang senantiasa mengalami perubahan, maka adalah valid jika kita mempertanyakan kualifikasi kepemimpinan atau persyaratan yang diperlukan bagi adanya kepemimpinan yang efektif dalam menghadapi kompleksitas perkembangan dan dinamika perubahan Abad 21. Peter Senge (1994) menyatakan bahwa kedepan keadaan berubah dan berkembang dari *detail complexity* menjadi *dynamic complexity*. Interpolasi perkembangan sebagai dasar perkiraan masa depan, menjadi sulit bahkan sering salah, bukan saja karena parameter perubahan menjadi sangat banyak, tetapi juga karena sensitivitas perubahan yang lain dalam lingkup yang luas, dan masing-masing perubahan menjadi sulit diperkirakan. Abad ke-21 juga abad yang menuntut dalam segala usaha dan hasil kerja manusia termasuk di bidang kepemimpinan. Drucker bahkan menyatakan, tantangan manajemen pada Abad ke-21 adalah berkaitan dengan “*knowledge worker*“, yang memerlukan paradigma manajemen baru, strategi baru, pemimpin perubahan, tantangan informasi, produktivitas pegawai berbasis pengetahuan, dan kemampuan mengelola diri sendiri (Drucker, 1999).

Pendidikan Islam merupakan proses edukatif dengan *world view* ketauhidan. Derivasi pendidikan Islam di laksanakan melalui konsep Iqra’ (QS.Al-‘Alaq [96]:1) yang memiliki arti bahwa pendidikan Islam dijiwai nilai-nilai ketauhidan dengan literasi dua jalur; literasi Qur’ani (ayat-ayat Qauliyah) dan literasi alam (ayat-ayat Kauniyah). Konseptual pendidikan Islam sejatinya telah sempurna, hanya saja untuk mengkontekstualkannya perlu upaya-upaya yang arif terhadap aktualisasi nilai-nilai ketauhidan tersebut dengan ke-seharian dan perkembangan masa. Untuk itu, pengarahannya pendidikan Islam ditujukan kepada tugas kemanusiaan yakni; sebagai ‘abd Allah dan khalifah Allah. Sebagai ‘abd Allah manusia menjalankan tugas penciptaan dengan beriman (meyakini sebagai makhluk ber-Tuhan), berilmu, dan beramal, selanjutnya sebagai khalifah Allah manusia ditugasi mengelola alam semesta dan memeliharanya dari kerusakan.

Perguruan tinggi di Indonesia, baik negeri maupun swasta, diharapkan mampu berkompetisi baik di tingkat nasional, regional maupun internasional. Kompetisi ini dapat dilakukan jika setiap perguruan tinggi mampu merespon perubahan lingkungan yang cepat dan memuaskan keinginan pelanggan. Perubahan yang difokuskan kepada keunggulan daya saing yang berkelanjutan ini membutuhkan individu-individu yang tangguh, memiliki potensi atau modal yang secara mandiri maupun dalam suatu organisasi, mampu dan mau melaksanakan kerja dengan cerdas, kompetitif dan kooperatif untuk kepentingan dan kemajuan organisasi. Dalam konteks Islam upaya untuk menuju perbaikan kualitas dengan berkompetisi telah diajarkan oleh Allah SWT melalui firman-Nya dalam Al-Quran Surat Al-Mulk ayat 2 sebagai berikut: “yang

menjadikan mati dan hidup, supaya Dia menguji kamu, siapa di antara kamu yang lebih baik amalnya. dan Dia Maha Perkasa lagi Maha Pengampun”, (Qs:Al-mulk:2) Ayat ini menggambarkan filosofi kualitas yang menjadi prioritas dalam beramal. Bukan persoalan kuantitas. Hal ini menunjukkan bahwa Islam mengajarkan kepada umatnya bahwa hidup dan mati merupakan sebuah proses yang harus dilalui. Ayat diatas memberikan petunjuk bahwa ujian dalam kehidupan ini justru pilihan hidup dan mati, karena hidup dan mati bagi seorang Muslim hakikatnya ujian proses menuju kualitas pribadi muslim yang sejati.

Dengan demikian peneliti dalam hal ini akan mengaitkan dengan kepemimpinan abad 21 dalam pengembangan lembaga perguruan tinggi islam. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama dan kepemimpinan abad 21 merupakan kepemimpinan yang mampu memecahkan masalah bersama serta memiliki kemampuan mumpuni dalam memimpin dalam pengembangan Lembaga Perguruan Tinggi Islam. Tujuan dari penulisan artikel ini adalah untuk mengetahui konsep dasar kepemimpinan, tujuan dan fungsi kepemimpinan, kepemimpinan abad 21 dalam pengembangan lembaga pendidikan tinggi islam.

## **KAJIAN TEORI**

### **A. Konsep Dasar Kepemimpinan (*Leadership*)**

Secara Etimologi istilah kepemimpinan berasal dari kata dasar “pimpin” yang memiliki arti bimbing atau tuntun. Dari kata pimpin lahirlah kata kerja memimpin yang artinya membimbing atau menuntun. Sedangkan kata kepemimpinan sendiri berarti kegiatan menuntun, memandu dan menunjukkan jalan (Pamuji, 1995). Secara terminologi banyak ahli yang memberikan definisi. Menurut Stogdill, kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan menggerakkan atau memotivasi sejumlah orang agar secara serentak melakukan kegiatan yang sama dan terarah pada pencapaian tujuan. Selanjutnya Robert Kreither dan Angelo Kinicki yang dikutip Haidar Imam Bukhari mengatakan bahwa kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi anggota untuk mencapai tujuan organisasi secara sukarela (Haidar Imam Bukhori,2003) Pengertian ini menekankan pada kemampuan pemimpin yang tidak memaksa dalam menggerakkan anggota organisasi agar melakukan kegiatan yang terarah pada tujuan organisasi.

Dalam pengertian yang senada Gibson yang dikutip Haidar Imam Bukhori juga mengatakan kepemimpinan adalah upaya menggunakan berbagai jenis pengaruh yang bukan paksaan untuk memotivasi anggota organisasi agar mencapai tujuan tertentu (Haidar Imam Bukhori,2003). Memotivasi berarti dilakukan sebagai kegiatan mendorong anggota organisasi untuk melakukan kegiatan tertentu tanpa memaksa dan mengarah pada tujuan. Kegiatan

mendorong merupakan usaha menumbuhkan motivasi intrinsik, yaitu dorongan yang tumbuh dari dalam diri anggota organisasi yang berupa kesadaran terhadap peranan dan pentingnya kegiatan dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Pengertian yang agak berbeda dikemukakan oleh Pondy. Dia menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan untuk menjadikn suatu aktifitas bermakna, tidak untuk merubah perilaku, namun memberi pemahanan kepada pihak lain tentang apa yang mereka lakukan (Pamuji,1995). Menurut Griffin dan Ebert, kepemimpinan (leadership) adalah proses memotivasi orang lain untuk mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Peterson at. all, mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu kreasi yang berkaitan dengan pemahaman dan penyelesaian atas permasalahan internal dan eksternal organisasi.(Griffin W. Ricky dan Ebert J. Ronald,1999).

Dari sekian banyak definisi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan diartikan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang yang diarahkan terhadap pencapaian tujuan organisasi dengan seorang pemimpin puncak sebagai figur sentral yang memiliki wewenag dan tanggung jawab dalam mengefektifkan organisasi tersebut. Karenanya kepemimpinan menurut Stephen P. Robbins selalu terkait dengan kemampuan mempengaruhi orang lain dan kemampuan mengambil keputusan. Memahami konsep kepemimpinan tidak terlepas dari mempelajari perilaku, karakteristik, dan gaya dari individu yang disertai tanggung jawab untuk memimpin. Meski dalam penerapannya berbeda antara individu satu dengan lainnya, akan tetapi secara esensi adalah sama, tergantung dimana organisasi itu hidup.

Menurut Wahyudi, Kepemimpinan adalah sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Wahyudi, 2009), (Hamengkubuwono, Kristianto, & Kristiawan, 2020). Sementara itu, menurut Catwell dalam Manajemen Pendidikan bahwa definisi kepemimpinan sebagai perilaku individu yang menimbulkan struktur baru pada suatu interaksi dalam suatu sistem sosial dengan mengubah tujuan, konfigurasi, prosedur, input, proses dan output sistem.

Jadi kepemimpinan adalah perilaku yang ada pada diri seseorang untuk berinteraksi dengan lingkungan dan berperan serta di dalamnya untuk mencapai tujuan hidupnya. Soetopo dan Soemanto, mendefinisikan kepemimpinan adalah kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan dan kalau perlu memaksa orang lain agar ia menerima pengaruh itu selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat mencapai suatu maksud atau tujuan tertentu.

Kepemimpinan menurut Nawawi dan Martini adalah kemampuan/kecerdasan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan

kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama (Nawawi dan Martini, 2000). Menurut Rivai kepemimpinan dapat dikatakan sebagai peranan dan juga suatu proses untuk mempengaruhi orang lain. Sedangkan menurut Freeman dan Taylor, kepemimpinan adalah kemampuan untuk menciptakan kegiatan kelompok mencapai tujuan organisasi dengan efektivitas maksimum dan kerjasama dari tiap-tiap individu. Lebih lanjut Koontz dan Weihrich, mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan pengaruh, seni atau proses untuk mempengaruhi orang lain sehingga tujuan yang ditetapkan dapat dicapai dengan baik (*leadership as influence, the art or process of influencing people so that they will strive willingly enthusiastically toward the achievement of group goals*)(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 لِأَمْنَتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ ﴿٨﴾ وَالَّذِينَ هُمْ عَلَىٰ صَلَوَاتِهِمْ يُحَافِظُونَ ﴿٩﴾

Artinya: "dan orang-orang yang memelihara amanah (yang diembankannya) dan janji mereka, dan orang-orang yang memelihara sholatnya"(QS. Al Mukminun 8-9)

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 institusi Pendidikan Tinggi menunjukkan bahwa lembaga ini didirikan bersumber pada al-Quran dan as-Sunnah, untuk melahirkan manusia-manusia yang bermoral, berpengetahuan, cerdas, dan bertanggung jawab demi terciptanya masyarakat yang sejahtera. Namun, Pendidikan tinggi Islam yang kini telah berusia cukup panjang, di usia ini menurut Azyumardi perannya belum maksimal di tengah bangsa, termasuk masalah moral bangsa yang masih memprihatinkan (Azra, 2005).

Pendidikan tinggi Islam sebagai lembaga pendidikan yang sudah menjadi bagian dari sistem pendidikan nasional di masa mendatang harus berperan secara optimal. Apalagi di tengah kompetisi antar bangsa terutama kompetisi antar bangsa Asia dengan perdagangan bebasnya yang menuntut lulusan pendidikan tinggi Islam memiliki kualitasnya sehingga mampu eksis di tengah persaingan. Untuk memberi peran yang optimal di era kini dan mendatang beberapa IAIN/STAIN telah mengalami perubahan menjadi UIN sebagai wadah anak-anak muslim membentuk dirinya dalam berbagai perannya di tengah kehidupan umat dan bangsa dengan karakternya yang kuat, berpengetahuan, cerdas dan memiliki jiwa entrepreneurship serta memiliki kompetensi dalam menyongsong pergaulan internasional, dan bahkan bukan saja eksis di tengah pergaulan antar bangsa, tetapi juga dapat membawa bangsa ini menuju ke peradabannya.

Adanya perubahan dari STAIN menjadi IAIN lalu yang sekarang menjadi UIN itu semua merupakan perkembangan dari bidang keilmuan serta politik yang harus didukung, walaupun sebaiknya tidak semua STAIN dan IAIN menjadi UIN telah mengakibatkan fakultas agama/keagamaan terkesan menjadi terpinggirkan sehingga akhirnya kurang mendapatkan respon

positif dari masyarakat. Upaya pengembangan PTI untuk menjadi Universitas dengan tujuan memadukan dan mengintegrasikan kembali bidang-bidang keilmuan yang selama ini terkesan dibeda-bedakan.

Dengan pengembangan institusi tersebut diperlukan pengembangan ilmu-ilmu PTI kedepannya dengan alasan yang memicu perubahan tersebut menjadi terlaksanakan yakni: (1)Tahu bahwa kita ini merupakan khalifah Allah SWT di bumi serta menjadi tugas kita untuk mengemban tugas kita sebagai khalifah dimuka bumi ini,(2)Dalam tradisi keilmuan Islam muslim tidak hanya mementingkan bekal dari sisi ukhrawi saja namun dunia pun haruslah seimbang jadi sebagai muslim yang baik kita haruslah memikirkan keduanya yang saling berkaitan karena itu merupakan suatu disiplin ilmu,(3)PTI dipahami sebagai lembaga dakwah islam yang bertugas untuk mengembangkan ilmu-ilmu keislaman dalam pengertiannya yang amat terbatas. Oleh karena itu, PTI dianggap tidak tepat untuk mengembangkan bidang keilmuan lain, (4) Pengembangan bidang ilmu pada PTI akan terealisasi dengan baik tatkala ada *political will* dari pemegang kebijakan di negeri ini,(5) PTI dituntut mampu mengemban bidang ilmu-ilmu yang dipahami secara integratif, tidak lagi ada dikotomi ilmu dan PTI, keduanya diberi mandat akademis sepanjang ia memiliki kualifikasi untuk mengembangkannya (Roqib, 2017), (6) setiap muslim diberdayakan agar bisa menjadi insan kamil,manusia paripurna yang mampu mengemban amanat sebagai wakil Allah di bumi (khalifah fi al-ardh) yang mampu memberi rahmat bagi sekalian alam (rahmatan lil alamin).

Secara umum lembaga pendidikan tinggi, termasuk PTI mempunyai beberapa tujuan. Pertama, menyelenggarakan dan mengembangkan pendidikan dan pengajaran di atas pendidikan menengah dalam bidang ilmu pengetahuan, sosial budaya. Kedua, menyelenggarakan dan mengembangkan penelitian. Ketiga, menyelenggarakan dan mengembangkan pengabdian pada masyarakat. Sebagai agen sosial,pendidikan islam yang berada dalam modernisasi dan globalisasi dewasa ini dituntut untuk mampu memainkan perannya secara dinamis dan proaktif. Kehadirannya diharapkan mampu membawa perubahan dan kontribusi yang berarti bagi perbaikan umat islam ,baik pada tataran intelektual maupun praktis. Pendidikan islam bukan sekedar proses penanaman moral untuk membentengi diri dari akses negatif globalisasi,tetapi yang paling penting adalah bagaimana nilai moral yang telah ditanamkan pendidikan islam tersebut mampu berperan sebagai kekuatan bebas dari himpitan kemiskinan ,kebodohan,dan keterbelakangan sosial budaya dan ekonomi (Roqib, 2017).

### C. Fungsi dan Tujuan Leadership

Fungsi kepemimpinan menjadi hal penting dalam pencapaian tujuan organisasi diantaranya unsur kepemimpinan dimana kepemimpinan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai yang menjadikan salah satu faktor pelengkap, oleh karenanya

untuk pencapaian yang baik dibutuhkan fungsi kepemimpinan yang menjadi pengurai dari berbagai macam sikap dan karakter pegawai. Dalam upaya mewujudkan kepemimpinan yang efektif, maka kepemimpinan tersebut harus dijalankan sesuai dengan fungsinya. Sehubungan dengan hal tersebut fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok masing-masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada didalam, bukan berada diluar situasi itu Pemimpin harus berusaha agar menjadi bagian di dalam situasi sosial kelompok atau organisasinya (Hasibuan, 2010).

Pendapat (Reza, 2010), secara operasional ada 5 fungsi pokok kepemimpinan antara lain:

- 1) Fungsi instruktif, Pemimpin berfungsi sebagai komunikator yang menentukan apa (isi perintah), bagaimana (cara mengerjakan perintah), bilamana (waktu memulai, melaksanakan dan melaporkan hasilnya), dan dimana (tempat mengerjakan perintah) agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif. Sehingga fungsi orang yang dipimpin hanyalah melaksanakan perintah.
- 2) Fungsi konsultatif, Pemimpin dapat menggunakan fungsi konsultatif sebagai komunikasi dua arah. Hal tersebut digunakan manakala pemimpin dalam usaha menetapkan keputusan yang memerlukan bahan pertimbangan dan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinya.
- 3) Fungsi partisipasi, Dalam menjalankan fungsi partisipasi pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinya, baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya. Setiap anggota kelompok memperoleh kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam melaksanakan kegiatan yang dijabarkan dari tugas-tugas pokok, sesuai dengan posisi masing-masing.
- 4) Fungsi delegasi, Dalam menjalankan fungsi delegasi, pemimpin memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan. Fungsi delegasi sebenarnya adalah kepercayaan seorang pemimpin kepada orang yang diberi kepercayaan untuk pelimpahan wewenang dengan melaksanakannya secara bertanggung jawab. Fungsi pendelegasian ini, harus diwujudkan karena kemajuan dan perkembangan kelompok tidak mungkin diwujudkan oleh seorang pemimpin seorang diri.
- 5) Fungsi pengendalian, Fungsi pengendalian berasumsi bahwa kepemimpinan yang efektif harus berusaha mampu mengatur aktivitas anggota-anggotanya secara dengan terarah dalam mengkoordinasi yang efektif, sehingga dapat memungkinkan tercapainya tujuan itu bersama secara maksimal. Dalam melaksanakan fungsi pengendalian, pemimpin dapat mewujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

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. Hal ini terutama terikat dengan fungsi kepemimpinan mengatur hubungan antara individu atau kelompok dalam organisasi. Selain itu, fungsi pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan individu atau kelompok bertujuan untuk mewujudkan organisasi yang bergerak kearah pencapaian tepat sasaran (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 ini merupakan penelitian kualitatif Sesuai dengan objek kajian ini maka jenis penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kepustakaan (*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 kepustakaan, 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.

## **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

### **Kepemimpinan Abad 21**

Kepemimpinan abad 21 saat ini tengah menjadi topik yang amat penting dibahas dalam kaitannya dengan suatu organisasi. Organisasi yang dimaksud di sini bisa berupa organisasi kenegaraan maupun organisasi lainnya termasuk lembaga pendidikan Islam. Pada abad ke 21 ini pula kepemimpinan harus dibangun melalui berbagai upaya kaderisasi dan pembinaan berkesinambungan. Kaderisasi kepemimpinan tidak hanya dilakukan dengan segenap pelatihan semata, namun melalui proses panjang dan menyeluruh. Pemimpin dalam lingkup luas harus dibina kemampuannya dalam memimpin diri sendiri (*self-leadership*) (Rivai, 2003). Pola kepemimpinan seperti ini dimulai dengan ide dan cita-cita mengembangkan kemampuan diri dalam lingkup kecil sebelum berkembang ke lingkup luas dalam suatu organisasi (*superleadership*). Inilah model dan bentuk kepemimpinan abad 21.

Pemimpin biasanya memiliki perbedaan khusus dari individu lain. Artinya seorang pemimpin dinilai memiliki kelebihan kapasitas dibanding yang lain. Pemimpin adalah pelopor,

perubah, dan pencipta (Bashori, 2017). Ada beberapa kriteria dan sifat pemimpin yang diharapkan dapat membawa perubahan dalam konsep kepemimpinan abad 21 ini.

Pertama, pemimpin yang menyukai dan mampu menghadapi berbagai tantangan. Tantangan adalah ujian dan halangan yang akan membawa seseorang pada gerbang kemandirian dan kemajuan. Namun bila dihadapi dengan rasa pesimis, maka tantangan tersebut bisa berbuah kemundakan dan kemunduran. Tantangan bisa hadir dari luar dan bisa pula berasal dari dalam. Kedua, pemimpin yang mempunyai rasa ingin tahu terhadap berbagai hal. Sifat ini akan memicu kreativitas, inovasi, dan perubahan pada organisasi yang dipimpinnya. Kemampuan berkomunikasi, bertanya, dan menggali informasi dari berbagai sumber sangat dibutuhkan guna mendukung rasa ingin tahu seorang pemimpin. Ketiga, pemimpin yang mampu membangun budaya kerja dan organisasi yang mapan, kondusif, dan profesional. Budaya di sini bisa dimaknai sebagai budaya disiplin, budaya kompetisi sehat, saling menghargai, dan mengakomodasi keragaman budaya bawahannya. Keempat, pemimpin yang mampu membangun komunikasi antar berbagai lini. Pemimpin dalam hal ini membangun komunikasinya melalui dua arah bukan satu arah. Siap menjelaskan dan menyampaikan serta siap pula mendengar berbagai suara dari sumber manapun. Pemimpin juga harus memiliki sifat terhubung pada pihak manapun dan dari latar apa pun. Dan kelima, 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.

### **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 mengantisipasinya 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 mengabdikan 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.

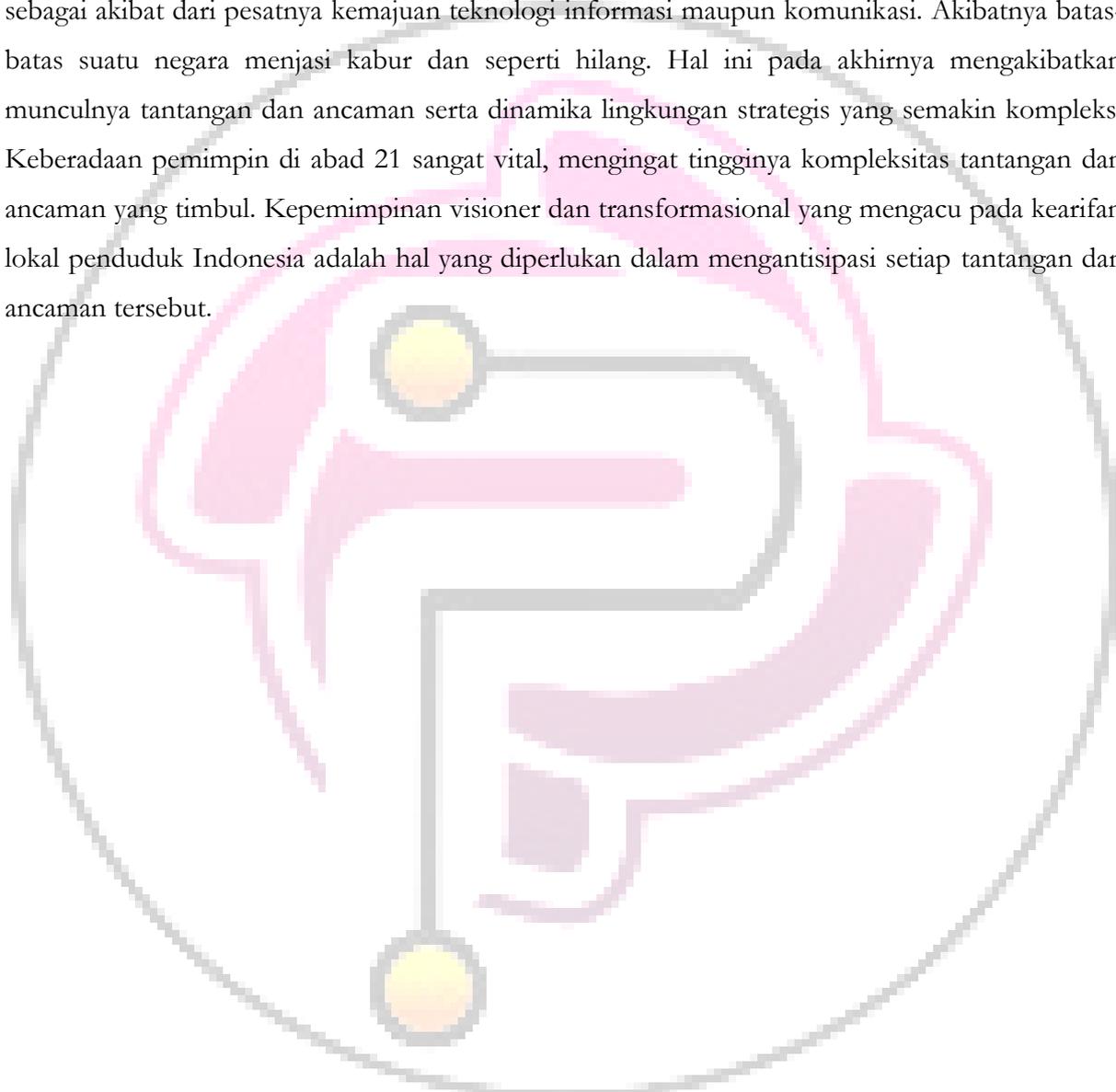
Dalam Islam istilah kepemimpinan dikenal dengan kata Imamah. Sedangkan kata yang terkait dengan kepemimpinan dan berkonotasi pemimpin dalam Islam ada delapan istilah, yaitu. (1) Imam : al-Baqarah 124, (2) Khalifah : al-Baqarah : 30 (3) Malik : al-Fatihah : 4 (4) Wali : al-A'raf : 3, (5) 'Amir dan Ra'in, (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).

## **PENUTUP**

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: CRSD Press.
- Bashori, B. (2017). Konsep Kepemimpinan Bermutu dalam Pendidikan Islam. *Hikmah*, 12(2), 49. <https://doi.org/10.21111/at-tadib.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. dan 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, Veitzal. (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 Indonesia.