

LANDASAN FILOSOFIS KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN PERSPEKTIF ISLAM DAN BARAT

Muhammad Rouf

Sekolah Tinggi Agama Islam Al Kamal (STAIKA) Sarang Rembang

Email: rouf.idaman@gmail.com

ABSTRACT

Philosophy plays a crucial role in leadership studies. It enables us to understand not only what and how leadership is exercised, but also why it is important and for whom it should be exercised. Philosophy questions the deepest substance of leadership through ontological, epistemological, and axiological approaches. This study was conducted using library research methods. The discussion in this paper includes the concepts of philosophy and epistemology of leadership, the concept of leadership in Islamic education, Islamic and Western leadership theories, and their critiques. The conclusions that have been successfully formulated are: first, philosophy plays a role in questioning and considering the foundations of values, morals, and goals of leadership practice itself. Second, the philosophical foundation of leadership is viewed from an ontological, epistemological, and axiological perspective. This is what distinguishes a true leader from a mere organizational bureaucrat. Third, Islamic educational leadership is the ability a leader must possess to mobilize all available resources within an organization toward achieving the vision and mission of the educational institution based on Islamic values. Fourth, an ideal leader in Islam is someone who is able to make decisions with wisdom and justice, based on the qualities of the Prophet Muhammad (peace be upon him): sidiq (honesty), amanah (trustworthiness), tabligh (conveying the truth), fathanah (intelligence), patience, justice, and tawadhu (humility). Fifth, criticisms of Western leadership theory include its formal and rational nature, its adoption of market and efficiency concepts, and its development based solely on the Western environment and not on other regions.

Filsafat memiliki peran penting dalam mengisi kajian dalam bidang kepemimpinan. Filsafat memungkinkan kita untuk tidak hanya memahami apa dan bagaimana kepemimpinan dijalankan, tetapi juga mengapa kepemimpinan itu penting, dan untuk siapa ia seharusnya dijalankan. Filsafat mempersoalkan substansi terdalam dari kepemimpinan melalui pendekatan ontologis, epistemologis dan aksiologis. Kajian ini dilakukan dengan metode penelitian kepustakaan. Pembahasan pada makalah ini meliputi konsep filsafat dan epistemologi kepemimpinan, konsep kepemimpinan dalam pendidikan Islam, teori-teori kepemimpinan perspektif Islam dan teori-teori kepemimpinan perspektif barat serta kritik terhadapnya. Kesimpulan yang berhasil dirumuskan adalah pertama, filsafat berperan untuk mempertanyakan dan menimbang landasan nilai, moral, dan tujuan dari praktik kepemimpinan itu sendiri. Kedua, landasan filosofis kepemimpinan dilibat secara ontologis, epistemologis dan aksiologis. Inilah yang membedakan pemimpin yang sejati dengan sekedar birokrat organisasi semata. Ketiga, kepemimpinan pendidikan Islam adalah kemampuan yang harus dimiliki seseorang pemimpin untuk menggerakkan segala sumber daya yang ada dalam organisasi menuju tercapainya visi dan misi lembaga pendidikan dengan berdasar pada nilai-nilai Islam. Keempat, seorang pemimpin yang ideal dalam Islam adalah seseorang yang mampu mengambil keputusan dengan kebijaksanaan dan keadilan dengan mendasarkan pada sifat-sifat Rasulullah Saw., yaitu sidiq (jujur), amanah (dapat dipercaya), tabligh (menyampaikan kebenaran), fathanah (cerdas), kesabaran, adil dan tawadhu (rendah hati). Kelima, kritik terhadap teori kepemimpinan Barat adalah bahwa kepemimpinan Barat hanya bersifat formal dan rasional, kepemimpinan Barat

mengadopsi paham pasar dan efisiensi, dan pengembangan teori kepemimpinan Barat berpijak di lingkungan Barat semata, tidak pada kawasan-kawasan yang lain.

Keywords: *Philosophical Foundation, Educational Leadership, Islamic and Western Perspectives*

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan suatu fenomena sosial yang tidak hanya penting, tetapi juga kompleks. Dalam sejarah peradaban manusia, kualitas kepemimpinan sering kali menjadi faktor utama yang menentukan jatuh banggunya suatu bangsa, organisasi, bahkan peradaban. Kepemimpinan bukan hanya tentang memerintah atau mengelola sumber daya, melainkan tentang bagaimana seseorang memengaruhi, mengarahkan, dan menginspirasi orang lain dalam mencapai tujuan bersama.¹ Oleh karena itu, studi tentang kepemimpinan terus berkembang dalam berbagai bidang keilmuan, seperti sosiologi, manajemen, politik, dan psikologi. Namun, di tengah derasny arus modernisasi dan globalisasi, terjadi kecenderungan pengerdilan makna kepemimpinan menjadi sekadar keterampilan manajerial atau teknik administratif. Pemimpin hanya dilihat dari kapasitasnya mengatur organisasi, membuat kebijakan, atau mengejar target-target kinerja. Pendekatan yang semata-mata teknokratis ini berpotensi mengabaikan aspek paling mendasar dari kepemimpinan, yaitu nilai, moralitas, dan visi kemanusiaan. Tanpa pemahaman mendalam mengenai hakikat kepemimpinan, banyak pemimpin justru terjebak pada praktik kekuasaan yang manipulatif, transaksional, dan kehilangan orientasi etis.²

Dalam konteks ini, filsafat memiliki peran krusial untuk mengisi kekosongan nilai dalam diskursus kepemimpinan. Filsafat memungkinkan kita untuk tidak hanya memahami *apa* dan *bagaimana* kepemimpinan dijalankan, tetapi juga *mengapa* kepemimpinan itu penting, dan *untuk siapa* ia seharusnya dijalankan. Filsafat mempersoalkan substansi terdalam dari kepemimpinan melalui pendekatan ontologis (hakikat keberadaan pemimpin dan kepemimpinan), epistemologis (sumber dan validitas pengetahuan tentang kepemimpinan), serta aksiologis (nilai-nilai yang membimbing tindakan pemimpin).³ Kepemimpinan yang dibangun di atas landasan filosofis memiliki kedalaman visi dan kepekaan etis yang kuat. Seorang pemimpin yang memahami filsafat akan memandang dirinya bukan sebagai penguasa, tetapi sebagai pelayan nilai, pelindung kebenaran, dan penjaga keadilan. Dalam sejarah dunia, kita mengenal figur-figur besar seperti Mahatma Gandhi, Nelson Mandela, dan Umar bin Khattab, yang tidak hanya unggul secara politis dan strategis, tetapi juga memiliki kedalaman filsafat hidup yang membentuk cara mereka memimpin.⁴

Indonesia merupakan bangsa yang plural, demokratis, dan religius pun menuntut lahirnya model kepemimpinan yang tidak hanya efektif dalam hal administrasi, tetapi juga memiliki karakter filosofis yang kuat. Dalam menghadapi tantangan kebangsaan seperti

¹ Gary Yukl, *Leadership in Organizations*, 8th ed. (Boston: Pearson, 2013), hlm. 23.

² James MacGregor Burns, *Leadership* (New York: Harper & Row, 1978), hlm. 19.

³ Kaelan, *Filsafat Umum: Sebuah Pengantar Pemikiran* (Yogyakarta: Paradigma, 2013), hlm. 212

⁴ Nasr Hamid Abu Zayd, *Filsafat Islam Kontemporer: Pemikiran, Etika dan Kepemimpinan* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011), hlm. 87.

korupsi, krisis moral, intoleransi, dan ketimpangan sosial, dibutuhkan pemimpin yang mampu bertindak berdasarkan kesadaran nilai, bukan sekadar kalkulasi untung-rugi politis. Pemimpin semacam ini hanya bisa lahir dari pemahaman mendalam tentang hakikat manusia, tanggung jawab sosial, dan tujuan hidup kolektif yang kesemuanya merupakan wilayah pembahasan filsafat.⁵ Dengan demikian, kajian mengenai filosofi dan konsep kepemimpinan menjadi sangat relevan dan penting untuk dilakukan. Kajian ini bertujuan untuk menggali kembali makna kepemimpinan dalam kerangka nilai-nilai fundamental, agar praktik kepemimpinan di masa kini dan masa depan tidak kehilangan arah, serta mampu menjadi kekuatan yang memajukan martabat manusia dan keadilan sosial. Makalah ini tidak hanya bertujuan menyajikan teori, tetapi juga mendorong pembentukan model kepemimpinan yang lebih reflektif, etis, dan kontekstual.

Dalam konteks pendidikan Islam, pemimpin juga memiliki posisi yang strategis. Pemimpin sebagai nahkoda dalam menentukan kemana arah yang akan dituju. Kepemimpinan dalam lembaga pendidikan Islam adalah proses sekaligus kunci. Peran pimpinan sebagai inisiator agar terciptanya kerjasama diantara sumber daya yang ada, dalam hal ini proses mempengaruhi adalah menjadi tugas pokok dari seorang pemimpin.

Pendidikan merupakan sarana untuk mengembangkan keilmuan dan pengetahuan, selain itu pendidikan diharapkan memiliki konsep dan dasar-dasar yang tertata, dan memiliki etika.⁶ Pendidikan merupakan suatu yang sangat urgen dalam bebrbagai persoalan termasuk kepemimpinan. Pendidikan adalah suatu proses untuk mengubah sikap dan cara individu atau kelompok dalam suatu masyarakat dalam proses pendewasaan manusia melalui upaya pembelajaran dan pelatihan.⁷ Oleh sebab itu kepemimpinan adalah salah satu faktor penting dalam pengelolaan lembaga pendidikan. Melalui kepemimpinanlah roda organisasi dan proses manajemen dapat berjalan sesuai dengan tupoksi yang diharapkan dan pada akhirnya mencapai tujuan yang diinginkan bersama.

METODE PENELITIAN

Kajian ini dilakukan dengan metode penelitian kepustakaan. Metode penelitian kepustakaan (*library research*) merupakan metode penelitian yang menjadikan bahan pustaka sebagai sumber utama data penelitian, seperti buku, jurnal ilmiah, dokumen resmi, dan sumber digital yang relevan untuk mengkaji suatu permasalahan secara teoritis dan konseptual.⁸ Metode ini dilakukan tanpa pengumpulan data lapangan, melainkan melalui kegiatan penelusuran, pengumpulan, pembacaan kritis, serta pencatatan sistematis terhadap sumber-sumber tertulis yang memiliki validitas ilmiah.⁹ Melalui penelitian kepustakaan, peneliti berupaya membangun kerangka berpikir, menemukan pola pemikiran, serta mengidentifikasi kesenjangan penelitian (*research gap*) berdasarkan hasil sintesis berbagai

⁵ Abdul Wahid dan Achmad Sirojuddin, *Kepemimpinan Transformatif dalam Perspektif Islam* (Bandung: Alfabeta, 2020), hlm. 33.

⁶ Mursal Aziz, "Etika Akademis dalam Pendidikan Islam", dalam *Jurnal Tarbiyah* Vol. 25 No. 1, 2018, hlm. 2.

⁷ Mesiono & Mursal Aziz, "Management of Corruption Prevention in an Islamic Education to Build Superior Human Resources" dalam *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, Vol. 24, Issue 08, 2020, hlm. 1334.

⁸ Mestika Zed, *Metode Penelitian Kepustakaan* (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2014), hlm. 3–5.

⁹ Moh. Nazir, *Metode Penelitian* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2014), hlm. 27–29.

literatur yang ada.¹⁰ Oleh karena itu, penelitian kepustakaan menuntut ketelitian dalam menilai kredibilitas sumber, konsistensi analisis, dan kemampuan interpretatif agar menghasilkan kesimpulan yang argumentatif, logis, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.¹¹ Pembahasan pada makalah ini meliputi beberapa aspek, yaitu *pertama*, konsep filsafat dan epistemologi kepemimpinan. *Kedua*, konsep kepemimpinan dalam pendidikan Islam. *Ketiga*, teori-teori kepemimpinan perspektif Islam. *Keempat* teori-teori kepemimpinan perspektif barat serta kritik terhadapnya.

PEMBAHASAN

Pengertian Filsafat dan Hakikatnya

Secara etimologis, kata “filsafat” berasal dari bahasa Yunani kuno, yaitu *philosophia*, yang terdiri dari dua kata: *philo* (cinta) dan *sophia* (kebijaksanaan atau hikmah). Maka secara harfiah, filsafat berarti “cinta akan kebijaksanaan.”¹² Pemaknaan ini menunjukkan bahwa seorang filsuf atau pemikir filsafat adalah orang yang mencintai dan mencari kebijaksanaan, bukan semata-mata pengetahuan teknis, melainkan kebenaran yang mendalam dan menyeluruh tentang kehidupan dan realitas.

Secara terminologis, filsafat merupakan aktivitas berpikir secara mendalam, sistematis, rasional, dan kritis terhadap seluruh realitas—baik yang bersifat fisik maupun metafisik—dengan tujuan untuk memperoleh pemahaman yang hakiki tentang kebenaran, keberadaan, dan nilai.¹³ Dalam pengertian ini, filsafat bukan sekadar kumpulan teori, tetapi merupakan cara berpikir dan sikap hidup yang selalu mempertanyakan dasar dari segala sesuatu, termasuk tentang makna kepemimpinan.

Dalam konteks kepemimpinan, filsafat berperan untuk mempertanyakan dan menimbang landasan nilai, moral, dan tujuan dari praktik kepemimpinan itu sendiri. Seorang pemimpin yang memiliki landasan filosofis akan lebih reflektif dalam mengambil keputusan dan bertindak, karena ia menyadari bahwa kekuasaan bukan sekadar alat, tetapi amanah yang harus dipertanggungjawabkan secara etis dan spiritual. Kepemimpinan juga merupakan aktifitas penggerakan segala sumber daya yang ada dalam organisasi dengan pemberian motivasi, pemberian pengarahan akan tugas-tugas dan pendampingan terhadap semua unsur organisasi agar dapat berjalan sebagaimana yang diharapkan menuju tercapainya tujuan organisasi yang telah dicita-citakan secara bersama.

Landasan Filosofis Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan aspek esensial dalam kehidupan manusia, baik dalam konteks sosial, politik, organisasi, maupun keagamaan. Namun, untuk memahami kepemimpinan secara lebih mendalam, kita tidak cukup hanya menggunakan pendekatan empiris atau teknikal, melainkan perlu menelaahnya dari sudut pandang filsafat. Pendekatan filosofis tidak hanya membahas “bagaimana” kepemimpinan dijalankan, melainkan juga “mengapa” dan “untuk apa” kepemimpinan itu ada. Oleh karena itu, landasan filosofis sangat

¹⁰ John W. Creswell dan J. David Creswell, *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*, ed. ke-5 (Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2018), hlm. 24–26.

¹¹ Mestika Zed, *Metode Penelitian Kepustakaan*.....hlm. 16–18.

¹² Ahmad Tafsir, *Filsafat Umum*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), hlm. 5

¹³ Kaelan, *Filsafat Umum: Sebuah Pengantar Pemikiran*, (Yogyakarta: Paradigma, 2013), hlm. 1–3.

penting agar kepemimpinan tidak terjebak pada praktik pragmatis dan instrumental semata, tetapi bertumpu pada nilai, moralitas, dan kemanusiaan. Menurut Istianah dan Cecep Castrawijaya, dalam memahami landasan filosofis kepemimpinan, perlu diadakan kajian filsafat sesuai dengan sistematika filsafat, yaitu dimensi ontologis kepemimpinan, dimensi epistemologis kepemimpinan dan dimensi aksiologis dalam kepemimpinan. Adapun paparannya sebagai berikut:¹⁴

1. Dimensi Ontologis Kepemimpinan

Dimensi ontologi dalam filsafat membahas tentang hakikat eksistensi, termasuk hakikat seorang pemimpin dan kepemimpinan itu sendiri. Pertanyaan mendasar yang dijawab oleh dimensi ini adalah: *Apa itu pemimpin? Apa makna keberadaan seorang pemimpin dalam masyarakat?* Dalam pandangan Plato, pemimpin ideal adalah “philosopher-king”, yakni seorang filsuf yang memerintah dengan bijaksana, karena telah memahami kebenaran yang hakiki melalui refleksi rasional dan kontemplatif. Menurut Plato, hanya mereka yang telah mampu keluar dari “gua ketidaktahuan” dan melihat kebenaran sejati yang layak menjadi pemimpin, karena mereka memimpin bukan untuk kepentingan pribadi, melainkan demi keadilan dan kebaikan bersama.¹⁵

Ontologi kepemimpinan juga menempatkan pemimpin sebagai manusia yang memiliki kodrat moral. Artinya, seorang pemimpin bukan sekadar tokoh struktural atau pejabat administratif, tetapi aktor moral yang harus menyadari tanggung jawabnya terhadap sesama manusia dan Tuhan. Dalam filsafat Islam, kepemimpinan adalah amanah (kepercayaan ilahi) yang harus dipertanggungjawabkan secara moral dan spiritual.¹⁶

2. Dimensi Epistemologis Kepemimpinan

Epistemologi adalah cabang filsafat yang membahas tentang sumber, batas, dan validitas pengetahuan. Dalam konteks kepemimpinan, epistemologi mengkaji bagaimana seorang pemimpin memperoleh pengetahuan, bagaimana dia memahami realitas sosial, dan bagaimana dia membuat keputusan berdasarkan pengetahuan tersebut.

Pemimpin yang memiliki epistemologi yang sehat adalah mereka yang mampu menggabungkan pengetahuan teoritis, pengalaman praktis, dan refleksi moral. Misalnya, dalam teori kepemimpinan transformasional, seorang pemimpin dituntut untuk memahami visi masa depan, menginspirasi pengikutnya, dan membuat keputusan yang transformatif berdasarkan pemahaman yang mendalam terhadap konteks sosial dan psikologis pengikutnya.¹⁷

Lebih jauh lagi, seorang pemimpin yang berfilsafat tidak hanya menerima informasi secara pasif, tetapi mengembangkan sikap kritis, skeptis sehat, dan reflektif terhadap realitas yang dihadapinya. Ia tidak mudah terjebak dalam kesesatan berpikir (fallacy) atau manipulasi informasi, karena telah terbiasa membedakan antara opini dan fakta, retorika dan kebenaran.

¹⁴ Istianah dan Cecep Castrawijaya, “Filosofi dan Konsep Kepemimpinan”, *Jurnal Ilmu Manajemen dan Pendidikan*, Vol. 2 No. 1 (2025): April – Juni, hlm. 476-477.

¹⁵ Plato, *The Republic*, diterjemahkan oleh Desmond Lee (London: Penguin Books, 2007), hlm. 234.

¹⁶ Al-Ghazali, *Nasihat al-Muluk* (Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyyah, 1992), hlm. 17–18.

¹⁷ Peter G. Northouse, *Leadership: Theory and Practice*, 8th ed. (California: Sage Publications, 2018), hlm. 172–176.

3. Dimensi Aksiologis Kepemimpinan

Aksiologi adalah bagian dari filsafat yang membahas nilai-nilai, baik nilai moral, estetika, maupun spiritual. Dalam konteks kepemimpinan, aksiologi mengarahkan pada etika kepemimpinan, yaitu nilai-nilai dasar yang harus menjadi landasan dalam perilaku dan keputusan pemimpin.

Dalam pandangan filsuf Immanuel Kant, seorang pemimpin harus bertindak berdasarkan imperatif kategoris, yaitu prinsip moral yang berlaku universal. Artinya, setiap keputusan pemimpin harus dapat dipertanggungjawabkan secara moral, tidak hanya kepada individu yang dipimpinnya, tetapi juga kepada nilai-nilai kemanusiaan secara umum.¹⁸

Nilai-nilai seperti keadilan, kejujuran, kebijaksanaan, kerendahan hati, dan empati merupakan fondasi etika kepemimpinan. Kepemimpinan tanpa nilai akan jatuh pada kekuasaan yang otoriter, manipulatif, dan tidak manusiawi. Maka, dalam konteks Islam, kepemimpinan tidak terlepas dari konsep akhlak dan masalah, yaitu menebarkan kebaikan bagi umat dan menjaga keadilan dalam kehidupan sosial.¹⁹

Pemimpin yang memiliki aksiologi kuat tidak akan memimpin hanya untuk memenuhi ambisi kekuasaan, tetapi menjadikan kepemimpinan sebagai ladang pengabdian, baik kepada manusia maupun kepada Tuhan. Dalam hal ini, kepemimpinan menjadi manifestasi dari tanggung jawab moral yang tinggi.

Ketiga dimensi tersebut—ontologi, epistemologi, dan aksiologi—membentuk kerangka filsafat kepemimpinan yang utuh. Ketika seorang pemimpin memahami hakikat perannya (ontologi), mengetahui dasar dan batas pengetahuannya (epistemologi), serta menjunjung tinggi nilai-nilai moral (aksiologi), maka ia dapat menjalankan kepemimpinan secara bijaksana, adil, dan visioner.

Landasan filosofis inilah yang membedakan pemimpin sejati dengan manajer atau birokrat biasa. Filsafat membentuk karakter pemimpin yang reflektif, bertanggung jawab, dan berpandangan jauh ke depan. Dengan demikian, kepemimpinan tidak hanya menjadi alat untuk mencapai tujuan organisasi, tetapi juga menjadi sarana untuk membangun peradaban dan menciptakan transformasi sosial yang berkelanjutan.

Konsep Kepemimpinan dalam Pendidikan Islam

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 Moejiono, kepemimpinan adalah akibat pengaruh satu arah karena pemimpin mungkin memiliki kualitas-kualitas tertentu yang membedakan dirinya dan pengikutnya.²⁰ Para ahli teori sukarela menganggap bahwa kepemimpinan sebagai pemaksaan atau

¹⁸ Immanuel Kant, *Groundwork of the Metaphysics of Morals*, diterjemahkan oleh Mary Gregor (Cambridge: Cambridge University Press, 1998), hlm. 30–32.

¹⁹ M. Quraish Shihab, *Wawasan Al-Qur'an: Tafsir Maudhu'i atas Pelbagai Persoalan Umat*, (Bandung: Mizan, 2000), hlm. 450.

²⁰ I. Moejiono, *Kepemimpinan dan Keorganisasian* (Jogakarta: UII Press, 2002), hlm. 156.

pendesakan pengaruh secara tidak langsung dan sebagai sarana untuk membentuk kelompok sesuai dengan keinginan pemimpin.²¹

Menurut Atmosudirdjo dalam Purwanto, kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai suatu kepribadian seseorang yang mendatangkan keinginan pada kelompok orang-orang untuk mencontohnya atau mengikutinya, atau yang memancarkan suatu pengaruh yang tertentu, suatu kekuatan yang sedemikian rupa sehingga membuat sekelompok orang-orang mau melakukan apa yang dikehendakinya.²²

Dari definisi-definisi di atas, kepemimpinan (*leadership*) memiliki pengertian sebagai kemampuan yang harus dimiliki seseorang pemimpin (*leader*) tentang bagaimana menjalankan kepemimpinannya sehingga bawahan dapat bergerak sesuai dengan yang diinginkan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Bergeraknya orang-orang ini harus mengikuti jalur tujuan organisasi yang hendak dicapai dan bukan merupakan hal yang semu dari kepemimpinannya itu. Adapun penggerakan dalam pencapaian tujuan adalah legitimasi dari sebuah kekuasaan yang dimiliki oleh pemimpin, karena bukan merupakan simbol atau kedudukan semata.

Selanjutnya, kita perlu menelaah definisi dari pendidikan Islam, untuk kemudian dapat dipahami seperti apa pengertian dari kepemimpinan pendidikan Islam itu secara utuh. Menurut Hasan Langgulung, ia mengatakan bahwa pendidikan Islam adalah proses penyiapan generasi muda untuk mengisi peranan, memindahkan pengetahuan dan nilai-nilai Islam yang diselaraskan dengan fungsi manusia untuk beramal di dunia dan memetik hasilnya di akhirat. Langgulung menekankan pendidikan Islam pada mempersiapkan generasi muda dengan ilmu pengetahuan dan nilai-nilai Islam untuk mampu berusaha di atas dunia dan memetik hasilnya di akhirat.²³ Menurut Ahmad Tafsir, pendidikan Islam dapat diartikan sebagai bimbingan terhadap pertumbuhan rohani dan jasmani menurut ajaran Islam dengan hikmah mengarahkan, mengajarkan, melatih, mengasuh dan mengawasi berlakunya semua ajaran Islam.²⁴ Pendidikan Islam juga berarti bimbingan yang diberikan oleh seseorang agar ia berkembang secara maksimal sesuai dengan ajaran Islam.²⁵

Dari paparan di atas, dapat dipahami bahwa pendidikan Islam adalah proses internalisasi pengetahuan dan nilai-nilai Islam kepada peserta didik melalui upaya pengajaran, pembiasaan, bimbingan, pengasuhan, pengawasan, dan pengembangan segala potensinya, guna mencapai keselarasan dan kesempurnaan hidup di dunia dan akhirat. Ini meniscayakan adanya usaha menyeluruh dalam proses pendidikan yang mengembangkan aspek kognitif (pengetahuan), psikomotor (keterampilan), dan afektif (sikap/karakter) yang inheren dalam diri murid atau siswa.

Sedangkan kepemimpinan pendidikan Islam adalah kemampuan yang harus dimiliki seseorang pemimpin untuk menggerakkan segala sumber daya yang ada dalam organisasi menuju tercapainya visi dan misi lembaga pendidikan dengan berdasar pada nilai-nilai Islam.

²¹ I Moejiono hlm.157.

²² Ngalm Purwanto, *Psikologi Pendidikan*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1990), hlm. 68.

²³ Hasan Langgulung, *Beberapa Pemikiran tentang Pendidikan Islam*, (Bandung: Al Ma'arif, 1980), hlm. 87.

²⁴ Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam*, Cet. Ke-4, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2001), hlm. 32

²⁵ Muhaimin, dkk, *Manajemen Pendidikan Islam "Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*, Cet. 2, (Jakarta: Kencana, 2010), hlm. 4.

Jadi, nilai-nilai dalam Al-Qur'an, Al-Sunnah, dan kajian dari para ulama' selalu dijadikan sebagai landasan etis dan operasional dalam pelaksanaan kepemimpinan, disamping teori-teori kepemimpinan Barat modern.

Kepemimpinan Perspektif Islam

Definisi Kepemimpinan dalam Islam

Adapun Istilah kepemimpinan dalam perspektif Islam dapat kita lihat dari Al-Qur'an. Diantara surat yang ada didalam Al-Qur'an yang menjelaskan tentang kepemimpinan adalah surat Al-Baqarah (2) ayat 30:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ
الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya:

(Ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, "Aku hendak menjadikan khalifah¹³ di bumi." Mereka berkata, "Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?" Dia berfirman, "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."

Istilah yang dipakai di dalam ayat diatas yaitu "khalifah". Khalifah merupakan pemimpin yang memikul amanah dan tanggung jawab untuk mengakkan yang ma'rif dan mencegah yang munkar. Kemudian istilah lain yang dipakai yaitu "Imam", pemimpin yang menjalankan tanggung jawab berdasarkan petunjuk Allah. Istilah ini dapat dilihat dalam Al-quran Surah Al-Anbiya': 73.

وَجَعَلْنَاهُمْ أُمَّةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا عِبْدِينَ ۖ

Artinya:

"Kami menjadikan mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk atas perintah Kami dan Kami mewahyukan kepada mereka (perintah) berbuat kebaikan, menegakkan salat, dan menunaikan zakat, serta hanya kepada Kami mereka menyembah".

Jikalau kita melihat dari persepektif Islam, kepemimpinan dapat diartikan kegiatan menuntun, membimbing, memandu, dan menunjukkan jalan yang diridhoi oleh Allah Swt. yang menjadi pembeda dengan kepemimpinan lainnya yaitu kepemimpinan Islam mengutamakan nilai-nilai yang diajarkan Islam dan juga semua itu dilakukan karena mengaharap ridha Allah Swt. Seorang pemimpin yang ideal dalam Islam adalah seseorang yang mampu mengambil keputusan dengan kebijaksanaan dan keadilan. Rasulullah Saw. merupakan teladan sempurna dalam hal kepemimpinan yang adil dan bijaksana. Beliau senantiasa menghormati hak setiap individu, memperlakukan semua orang dengan setara, tanpa membedakan kelompok manapun. Kepemimpinan Rasulullah selalu didasari oleh prinsip keadilan, menjadikannya contoh nyata bagi umat Islam tentang bagaimana seharusnya suatu kepemimpinan dijalankan.

Sifat-Sifat Kepemimpinan Rasulullah Saw.

Menurut kajian Kunzita Ladiana Manzil dan M. Imamul Muttaqin, dalam mengidentifikasi sifat-sifat pemimpin prespektif Islam, kita bisa melihat sifat-sifat Rasulullah dalam memimpin umatnya. Berikut ini merupakan beberapa karakteristik kepemimpinan Rasulullah Saw.:²⁶

1. *Sidiq (Jujur)*. Rasulullah SAW selalu dikenal sebagai pribadi yang jujur dalam setiap perkataannya dan tindakannya. Kejujuran ini menanamkan rasa percaya di hati umatnya dan menjadikannya teladan sempurna.
2. *Amanah (Dapat Dipercaya)*. Rasulullah SAW adalah sosok yang memegang teguh kepercayaan yang diberikan kepadanya. Segala tanggung jawab yang diemban dijalankan dengan sepenuh hati, tanpa pernah mengkhianati amanah yang diberikan.
3. *Tabligh (Menyampaikan Kebenaran)*. Rasulullah SAW memiliki kewajiban untuk menyampaikan wahyu dan ajaran Islam kepada umatnya. Beliau tidak menyembunyikan kebenaran, meskipun dalam kondisi sulit.
4. *Fathonah (Cerdas)*. Kecerdasan Rasulullah SAW tidak hanya dalam bidang intelektual tetapi juga dalam kecerdasan emosional dan spiritual. Ini terlihat dari cara beliau menyelesaikan masalah, membina hubungan, dan memberikan keputusan.
5. *Kesabaran*. Salah satu karakter penting Rasulullah SAW adalah kesabarannya yang luar biasa. Baik dalam menghadapi tantangan, cemoohan, maupun kesulitan hidup, beliau selalu bersikap sabar dan tidak mudah menyerah.
6. *Adil*. Rasulullah SAW senantiasa berlaku adil dalam segala hal, baik kepada keluarga, sahabat, maupun umatnya. Keadilan ini menjadi landasan penting dalam kepemimpinannya.
7. *Tawadhu (Rendah Hati)*. Rasulullah SAW adalah sosok yang sangat rendah hati. Meskipun memiliki kedudukan tinggi, beliau tidak pernah bersikap sombong dan selalu menghargai orang lain.

Kepemimpinan Perspektif Barat

Arah Teori Kepemimpinan Barat

Kita mengetahui banyak teoriteori kepemimpinan dari perspektif Barat seperti *servant leadership*, *autocratic leadership*, *shared leadership*, *educational leadership*, *transactional leadership*, *transformational leadership*. Kita juga mengenal pendekatan kepemimpinan efektif dari Barat yaitu *trait approach*, *behavior approach*, dan *situasional approach*. Teori-teori kepemimpinan Barat tersebut dibangun dari perspektif “organisasional”. Organisasi ada sebagai kumpulan individu-individu yang sepakat bergabung dan mengupayakan pencapaian tujuan masing-masing melalui pencapaian tujuan organisasi. Profil organisasi pada konteks ini adalah organisasi yang bersaing mendapatkan sumber daya langka dan penting untuk bertahan hidup dan mengembangkan diri melalui kompetisi. Kumpulan individu-individu dalam organisasi tersebut diatur secara formal dan hirarkhis. Peran-peran individu-individu dalam organisasi juga diatur secara formal. Hubungan antar individu-individu juga diatur secara formal dan transaksional. Namun nilai-nilai organisasional pada macam-macam organisasi akan berbeda

²⁶ Kunzita Ladiana Manzil dan M. Imamul Muttaqin, “Kepemimpinan dalam Pendidikan Islam” dalam *Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa*, e-ISSN: 3048-4251 Volume 1, No. 7, Tahun 2024, hlm. 738-739.

sesuai dengan ‘belief’ yang dipegang dalam rangka ‘survival’ dan ‘growth.’ Di sini lah peran pemimpin sebagai pendiri menjadi penting untuk memberikan keunikan atau budaya organisasi dalam organisasi yang dipimpinnya.

Berdasarkan konteks kepemimpinan dari persepektif Barat di atas, dapat dirumuskan bagaimana pola kepemimpinan Barat itu. Adapun penjelasannya sebagai berikut:²⁷

Pertama, proses kepemimpinan Barat bersifat formal, dan rasional. Formal artinya pemimpin muncul melalui proses atau sistem baku yang berlaku di organisasi dan berjalan secara prosedural. Rasional artinya ada kriteria yang digunakan untuk memilih dan mengukur keberhasilan efektivitas kepemimpinan. Hal ini juga diatur secara formal. Kondisi ini selanjutnya membawa konsekuensi bahwa kepemimpinan Barat bersifat “transaksional”. Pemberian apresiasi atau kompensasi atas keberhasilan kepemimpinan dinyatakan dalam sistem organisasional. Demikian pula, hubungan pemimpin dan pengikut dalam konteks Barat bersifat transaksional. Ada hubungan timbal balik antar pemimpin dan pengikut yang dinyatakan dalam penghargaan materi/kompensasi. Lebih penting lagi efektivitas peran pemimpin dan pengikut-pengikutnya diatur secara formal dan transaksional. Efektivitas kepemimpinan ditentukan oleh sejauh mana organisasi mampu menguasai sumber daya penting dan langka pada posisi yang kuat di pasar (kompetisi).

Kedua, kepemimpinan Barat mengadopsi paham pasar dan efisiensi. Pemimpin dianggap berhasil jika organisasi yang dipimpin memiliki jangkauan operasi dan sumber daya-sumber daya yang tersebar luas. Di satu sisi, hal ini untuk menjamin kelangsungan hidup organisasi. Di sisi lain, sebagai bentuk jaminan efisiensi pengelolaan organisasi dan bentuk “hegemoni pengaruh kepemimpinan”. Bentuk organisasi atau perusahaan seperti *multinational corporation* merupakan wajah konkrit hegemoni ‘pengaruh’ Barat. Kemudian demi efisiensi, paham ‘globalisasi’ atau ‘pasar global’ mendorong pengkondisian pasar dan organisasi yang terstandarisasi, homogen, dan identik. Besaran pengaruh ‘hegemoni’ semakin besar. Misalnya, budaya di lingkungan masyarakat modern Asia tidak lagi berbasis pada nilai-nilai budaya asli mereka, tetapi banyak mengadopsi cara berpikir pasar, pragmatis dan kompetisi. Pada akhirnya, kepemimpinan lokal Asia atau dalam bentuk yang lain kepemimpinan berbasis agama (Islam) tidak dapat dipertahankan eksistensi dan tergerus oleh gelombang globalisasi, termasuk globalisasi kepemimpinan Barat.

Kritik Atas Teori kepemimpinan Barat

Penekanan universalitas teori kepemimpinan Barat mendapat tantangan, lebih tepatnya kritikan atas derajat aplikabilitasnya di lintas budaya. Tidak semua teori atau konsep kepemimpinan Barat dapat diterapkan di lingkungan lintas budaya, antar masyarakat sosial yang berbeda. Ada perbedaan dan kesamaan pemahaman kepemimpinan Barat dan Asia. Temuan GLOBE (the Global Leadership and Organizational Behavior Effectiveness) mewakili pandangan di atas. Den Hartog et.al. menegaskan adanya komonalitas dan perbedaan antar negara mengenai kepemimpinan.²⁸ Lebih tegasnya, Scandura dan Dorfman

²⁷ C. Budi Santoso, “Exploration Of Asia Leadership Theory: Looking For An Asian Role In The Field Of Leadership Theory”, *Journal of Leadership in Organizations*, Vol.1, No. 1 (2019) 67-78, hlm. 69-70.

²⁸ Den Hartog, D.N., House, R.J., Hanges, P.J., & Ruiz-Quintanilla, S.A. (1999). “Culture Specific and CrossCulturally Generalizable ImplicitLeadership Theories: Are Attributes of Charismatic/Transformational Leadership Universally Endorsed?” *The Leadership Quarterly*. 10(2), hlm. 219-256.

mengungkapkan temuan GLOBE memperkuat satu paham bahwa konsep kepemimpinan pada dasarnya tidak memiliki komonalitas mutlak di setiap negara. Keberagaman profil kepemimpinan eksis karena keunikan budaya dan proses bagaimana proses kepemimpinan terjadi.²⁹ Di sini perlu ditegaskan bahwa konsep kepemimpinan tidak semata-mata berada dalam konteks lingkungan organisasi atau perusahaan, tetapi lingkungan masyarakat sosial termasuk juga lembaga pendidikan, dimana struktur, budaya, dan nilai-nilai yang ada bersifat dinamis, sukarela, dan diterima oleh masyarakatnya.

Temuan GLOBE sebenarnya mempertegas kritikan atas pemaksaan perspektif kepemimpinan Barat di dunia tanpa memperhatikan bagaimana proses kepemimpinan itu sebenarnya muncul dan diterima di masyarakat sosial. House et.al. menyatakan adanya penerimaan yang nyata bahwa aplikasi teori manajemen Barat tidak memiliki derajat universalitas yang efektif untuk membantu pencapaian tujuan organisasi di lingkungan budaya lokal yang kuat.³⁰ Proses organisasional berbasis “budaya lokal” tentunya berbeda dengan organisasi berbasis “budaya global”. Di sini budaya menjadi sentra pengembangan perspektif proses kepemimpinan ada dan diterima secara sukarela. Jika budaya-budaya lokal adalah unik, tentunya kepemimpinan di setiap budaya dapat dibedakan. Ini berbeda dengan organisasi berbasis budaya global (seperti perusahaan multinasional) memiliki proses organisasional terstandarisasi, sehingga kepemimpinan merupakan hal standar.

Universalitas teori kepemimpinan Barat juga mendapat sanggahan karena proses pengembangan teori kepemimpinan Barat berpijak di lingkungan Barat semata. Yukl mengungkapkan bahwa banyak penelitian pengembangan teori kepemimpinan Barat dilaksanakan di lingkungan Amerika Serikat, Kanada, dan Eropa Barat. Hal ini menunjukkan kelangkaan penelitian kepemimpinan di luar wilayah-wilayah tersebut.³¹ Secara tidak langsung, generalisasi hasil penelitian kepemimpinan tersebut di atas terbatas hanya di lingkungan yang telah disebutkan yang di atas. Atas keterbatasan ini, Hofstede menggarisbawahi bahwa teori manajemen yang kita pelajari merupakan manifestasi kultur Amerika. Ditambahkan oleh Hofstede, akar teori manajemen berasal dari Eropa dengan nama-nama tokoh manajemen yang kita kenal seperti Adam Smith, Max Weber, Henry Fayol, dan Kurt Lewin.³² Ini memberikan gambaran jelas bahwa teori-teori manajemen yang kita pelajari tidak mencerminkan budaya di luar Negara-negara Barat, tetapi sebaliknya pengaruh budaya Barat masuk ke wilayah Asia melalui teori manajemen yang kita pelajari dan aplikasikan. Perbedaan budaya (lintas budaya) mempengaruhi perilaku dan gaya interaksi pemimpin dan para pengikutnya. Prototipe kepemimpinan akan berbeda secara signifikan di tataran lintas budaya.³³ Kepemimpinan Barat lahir di lingkungan budaya ‘individualistik’, sedangkan kepemimpinan Asia berada di lingkungan ‘kolektif’. Di lingkungan individualistik,

²⁹ Dorfman, P.W., Howell, J.P Hibino, S., Lee, J.K., Tate, U., & Bautusta A. (1997). “Leadership in Western and Asian Countries: Commonalities and Differences in Effective Leadership Processes across Culture”. *The Leadership Quarterly*. 8(3). 233- 274.

³⁰ Morgan, Gareth, *Images of Organization*, (London: Sage Publications, 1997).

³¹ Yukl, G., *Leadership in Organizations. Englewood Cliffs*. (New Jersey: Prentice Hall, 1998).

³² Hofstede, Geert and Gert Jan Hofstede, *Cultures and Organizations: Software of the Mind*, (New York: McGraw Hill, 2005).

³³ Den Hartog, D.N., House, R.J., Hanges, P.J., & Ruiz-Quintanilla, S.A. (1999). “Culture Specific and CrossCulturally Generalizable ImplicitLeadership Theories: Are Attributes of Charismatic/Transformational Leadership Universally Endorsed?” *The Leadership Quarterly*. 10(2), 219-256.

kepemimpinan transaksional lebih efektif untuk menggerakkan potensi pengikut dan pengaruh pemimpin untuk mencapai tujuan bersama. Hubungan antara pemimpin dan pengikut bersifat penugasan (*task-oriented*). Kehadiran pemimpin di lingkungan individualistik menekankan unsure legalitas dan formalitas. Hal ini penting agar fungsi kepemimpinan dapat efektif dijalankan di lingkungan tersebut. Di sisi lain, lingkungan individualistik mengakomodasi aspirasi pengikut untuk mempengaruhi kepemimpinan yang ada. Secara umum posisi sejajar antar pemimpin dan pengikut relatif ada dan dipelihara.

Sedangkan di lingkungan kolektif, kepemimpinan “paternalistic” lebih diharapkan atau diterima pengikutnya. Hubungan antar pemimpin dan para pengikutnya seperti hubungan antar bapak dan anak-anaknya. Hubungan mereka lebih personal tetapi hirarkhis. Fungsi dan peran pemimpin dan para pengikutnya jelas dan saling menghormati. Implikasi dari model hubungan ini di lingkungan kolektif, pemimpin sebagai pemain tunggal untuk membimbing, mengarah, pengambil keputusan dan pengayom. Sedangkan pengikut berperan sebagai pelaksana perintah, petunjuk pemimpin. Tidak ada ruang aspirasi pengikut untuk mempengaruhi tugas pemimpin. Ciri seperti itu terpelihara dan diterima secara tradisional dengan asumsi bahwa masing-masing, pemimpin dan para pengikutnya, menjalankan peran atau fungsinya dengan baik.

KESIMPULAN

Filsafat berperan untuk mempertanyakan dan menimbang landasan nilai, moral, dan tujuan dari praktik kepemimpinan itu sendiri. Seorang pemimpin yang memiliki landasan filosofis akan lebih reflektif dalam mengambil keputusan dan bertindak, karena ia menyadari bahwa kekuasaan bukan sekadar alat, tetapi amanah yang harus dipertanggungjawabkan secara etis dan spiritual.

Landasan filosofis kepemimpinan dilihat secara ontologis, epistemologis dan aksiologis. Inilah yang membedakan pemimpin sejati dengan manajer atau birokrat biasa. Filsafat membentuk karakter pemimpin yang reflektif, bertanggung jawab, dan berpandangan jauh ke depan. Dengan demikian, kepemimpinan tidak hanya menjadi alat untuk mencapai tujuan organisasi, tetapi juga menjadi sarana untuk membangun peradaban dan menciptakan transformasi sosial yang berkelanjutan.

Kepemimpinan pendidikan Islam adalah kemampuan yang harus dimiliki seseorang pemimpin untuk menggerakkan segala sumber daya yang ada dalam organisasi menuju tercapainya visi dan misi lembaga pendidikan dengan berdasar pada nilai-nilai Islam. Jadi, nilai-nilai dalam Al-Qur’an, Al-Sunnah, dan kajian dari para ulama’ selalu dijadikan sebagai landasan etis dan operasional dalam pelaksanaan kepemimpinan, disamping teori-teori kepemimpinan Barat modern.

Seorang pemimpin yang ideal dalam Islam adalah seseorang yang mampu mengambil keputusan dengan kebijaksanaan dan keadilan. Rasulullah SAW merupakan teladan sempurna dalam hal kepemimpinan yang adil dan bijaksana. Beliau senantiasa menghormati hak setiap individu, memperlakukan semua orang dengan setara, tanpa membedakan kelompok manapun. Kepemimpinan Rasulullah selalu didasari oleh prinsip keadilan, menjadikannya contoh nyata bagi umat Islam tentang bagaimana seharusnya suatu kepemimpinan dijalankan. Sifat-sifat Rasulullah yang patut dijadikan pedoman setiap

pemimpin adalah: Sidiq (jujur), amanah (dapat dipercaya), tabligh (menyampaikan kebenaran), fathonah (cerdas), kesabaran, adil dan tawadhu (rendah hati).

Kritik terhadap teori kepemimpinan Barat adalah: *pertama*, kepemimpinan Barat bersifat formal, dan rasional. *Kedua*, kepemimpinan Barat mengadopsi paham pasar dan efisiensi. Ketiga, universalitas teori kepemimpinan Barat juga mendapat sanggahan karena proses pengembangan teori kepemimpinan Barat berpijak di lingkungan Barat semata, tidak melihat kawasan lain sebagai alternatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Wahid dan Achmad Sirojuddin, *Kepemimpinan Transformatif dalam Perspektif Islam* (Bandung: Alfabeta, 2020).
- Ahmad Tafsir, *Filsafat Umum*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000).
- Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam*, Cet. Ke-4, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2001).
- Al-Ghazali, *Nasihat al-Muluk* (Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyyah, 1992).
- C. Budi Santoso, “Exploration Of Asia Leadership Theory: Looking For An Asian Role In The Field Of Leadership Theory”, *Journal of Leadership in Organizations*, Vol.1, No. 1 (2019) 67-78, hlm. 69-70.
- Den Hartog, D.N., House, R.J., Hanges, P.J., & Ruiz-Quintanilla, S.A. (1999). “Culture Specific and CrossCulturally Generalizable ImplicitLeadership Theories: Are Attributes of Charismatic/Transformational Leadership Universally Endorsed?” *The Leadership Quarterly*. 10(2), 219-256.
- Dorfman, P.W., Howell, J.P Hibino, S., Lee, J.K., Tate, U., & Bautusta A. (1997). “Leadership in Western and Asian Countries: Commonalities and Differences in Effective Leadership Processes across Culture”. *The Leadership Quarterly*. 8(3). 233- 274.
- Hasan Langgulang, *Beberapa Pemikiran tentang Pendidikan Islam*, (Bandung: Al Ma’arif, 1980).
- Hofstede, Geert and Gert jan Hofstede, *Cultures and Organizations: Software of the Mind*, (New York: McGraw Hill, 2005).
- I. Moejiono, *Kepemimpinan dan Keorganisasian* (Jogakarta: UII Press, 2002).
- Immanuel Kant, *Groundwork of the Metaphysics of Morals*, diterjemahkan oleh Mary Gregor (Cambridge: Cambridge University Press, 1998).
- Istianah dan Cecep Castrawijaya, “Filosofi dan Konsep Kepemimpinan”, *Jurnal Ilmu Manajemen dan Pendidikan*, Vol. 2 No. 1 (2025): April - Juni Hal. 476-477.
- John W. Creswell dan J. David Creswell, *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*, ed. ke-5 (Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2018), hlm. 24–26.
- Kaelan, *Filsafat Umum: Sebuah Pengantar Pemikiran*, (Yogyakarta: Paradigma, 2013).

- Kunzita Ladiana Manzil dan M. Imamul Muttaqin, “Kepemimpinan dalam Pendidikan Islam” dalam *Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa*, e-ISSN: 3048-4251 Volume 1, No. 7, Tahun 2024, hlm. 738-739.
- M. Quraish Shihab, *Wawasan Al-Qur’an: Tafsir Maudhu’i atas Pelbagai Persoalan Umat*, (Bandung: Mizan, 2000).
- Mesiono & Mursal Aziz, “Management of Corruption Prevention in an Islamic Education to Build Superior Human Resources” dalam *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, Vol. 24, Issue 08, 2020, 1334.
- Mestika Zed, *Metode Penelitian Kepustakaan* (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2014).
- Moh. Nazir, *Metode Penelitian* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2014).
- Morgan, Gareth, *Images of Organization*, (London: Sage Publications, 199).
- Muhaimin, dkk, *Manajemen Pendidikan Islam “Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*, Cet. 2, (Jakarta: Kencana, 2010).
- Mursal Aziz, “Etika Akademis dalam Pendidikan Islam”, dalam *Jurnal Tarbiyah* Vol. 25 No. 1, 2018, 2.
- Ngalim Purwanto, *Psikologi Pendidikan*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1990).
- Peter G. Northouse, *Leadership: Theory and Practice*, 8th ed. (California: Sage Publications, 2018).
- Plato, *The Republic*, diterjemahkan oleh Desmond Lee (London: Penguin Books, 2007).
- Yukl, G., *Leadership in Organizations. Englewood Cliffs*. (New Jersey: Prentice Hall, 1998).
- Gary Yukl, *Leadership in Organizations*, 8th ed. (Boston: Pearson, 2013).
- James MacGregor Burns, *Leadership* (New York: Harper & Row, 1978).
- Kaelan, *Filsafat Umum: Sebuah Pengantar Pemikiran* (Yogyakarta: Paradigma, 2013).
- Nasr Hamid Abu Zayd, *Filsafat Islam Kontemporer: Pemikiran, Etika dan Kepemimpinan* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011).