
***Prophetic Leadership* dan Implementasinya dalam Lembaga Pendidikan Islam**

Luluk Maktumah

Universitas Ibrahimy

lulukmaktumah@ibrahimy.ac.id

Minhaji

Universitas Ibrahimy

minhaji@ibrahimy.ac.id

Abstract: Humans naturally have the legitimacy to carry out their role as leaders (caliphs) on earth. The essence of leadership has been practiced by the prophets, especially the prophet Muhammad who was based on his prophetic qualities, namely; shiddiq, amanah, tablig, fathanah. The values of prophetic leadership have been implemented perfectly by the Prophet Muhammad since building the civilization of the inhabitants of Mecca at that time. There are three main things to become the prophetic leadership legacy when building the city of Mecca, namely: tauhidul illah, tauhidul ummah and tauhidul hukumah. Therefore, as an educational institution that carries the prophetic mission of humanization, liberation, and transcendence, Islamic Education institutions should be able to implement the values of prophetic leadership and make it a key principle in carrying out the educational process.

Keywords : leadership; prophetic; education

Abstrak: Manusia secara kodrati telah mendapatkan legitimasi untuk menjalankan perannya sebagai pemimpin (*khalifah*) di muka bumi, tanpa mengabaikan tugas penghambaan kepada Allah sebagai tujuan yang esensial. Esensi kepemimpinan telah dipraktikkan oleh para nabi terutama nabi Muhammad SAW yang dilandasi dengan sifat-sifat kenabiannya, yaitu; *shiddiq, amanah, tablig, fathanah*. Secara konseptual dikenal dengan kepemimpinan profetik. Nilai-nilai kepemimpinan profetik telah diterapkan secara paripurna oleh Rasulullah SAW sejak membangun peradaban penduduk Mekkah pada saat itu. Ada tiga hal pokok yang menjadi *legacy* kepemimpinan profetik Rasulullah saat membangun kota Mekah yaitu : *tauhidul illah, tauhidul ummah* dan *tauhidul hukumah*. Oleh karena itu, sebagai institusi pendidikan yang mengemban misi profetik humanisasi, liberasi dan transendensi, lembaga Pendidikan Islam sepatutnya mampu mengimplementasikan nilai-nilai kepemimpinan profetik dan menjadikannya sebagai prinsip utama dalam menjalankan proses pendidikan.

Kata Kunci : kepemimpinan; profetik; pendidikan

Pendahuluan

Manusia sebagai makhluk ciptaan Allah SWT, mendapatkan amanah dari Allah untuk menjalankan peran sebagai pemimpin dimuka bumi. Allah dalam firman-Nya menyebutkan manusia sebagai *khalifah fil ard*, kepadanya diberikan amanah agar kelak mempertanggungjawabkannya di hadapan Tuhan Sang Pencipta (QS, 1: 30). *Khalifah* di sini pada umumnya ditafsirkan sebagai “wakil” Allah di muka bumi, meskipun tidak semua ahli tafsir bersepakat dengan penafsiran itu. Kata “*khalifah*” sendiri berasal dari kata “*khulafa*” yang artinya pengganti atau penerus (*successor*). Mulyadi memaknainya sebagai pengganti dari sesuatu yang telah ditinggalkan.

Menurut M. Quraish Shihab, kata *khalifah* dalam al-Qur’an mengandung dua arti, yaitu: (1) Siapapun diberi kekuasaan oleh Allah untuk mengelola wilayah tanpa ada batasan, sebagaimana Nabi Daud AS (947-1000 SM) menguasai wilayah Palestina dan Nabi Adam AS diberi kewenangan untuk mengelola bumi secara keseluruhan pada proses awal sejarah kehidupan penghuni planet bumi; (2) Seorang pemimpin (*khalifah*) karena ketidakmampuannya dalam mengontrol hawa nafsunya, maka berpotensi untuk melakukan kesalahan (Shihab, 2007).

Sebagai pemimpin, secara kodrati manusia memiliki peran yang legitimate dalam menjalankan proses kepemimpinannya tanpa menyisihkan peran lainnya sebagai hamba Allah. Penghambaan manusia kepada Allah adalah sebagai bagian dari tujuan esensial penciptaannya. Seorang pemimpin yang sekaligus hamba Allah melakukan pemberdayaan atau mengeksplorasi sumber daya alam semesta semata-mata ditujukan untuk meningkatkan nilai pengabdianya terhadap Sang Pencipta. Hal ini sebagaimana dijelaskan dalam al-Qur’an surah al-Dzariyat: 56, yaitu:

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ ٥٦

“Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku”(Q.S. 51:56).

Amanah kepemimpinan yang manusia dapatkan dari Tuhan sangatlah beragam. Mulai dari statusnya sebagai pemimpin terhadap diri, keluarga, organisasi, bahkan menjadi pemimpin sebuah organisasi besar seperti negara. Malik bin Anas dalam al-Muwaththaknya, dengan merujuk pada Hadits Nabi SAW memberikan penjelasan, bahwa setiap manusia sejatinya adalah pemimpin yang harus mempertanggungjawabkan segala aktifitas kepemimpinannya. Pemimpin masyarakat kelak akan dimintai pertanggungjawabannya dikemudian hari. Pria dimintai pertanggungjawaban dalam memimpin istri dan keluarganya, wanita dimintai pertanggung jawaban dalam memimpin harta suaminya, bahkan hamba sahaya sekalipun tidak lepas dari tuntutan pertanggungjawaban dalam memimpin (mengurus) harta tuannya (Ash-Shaabuuniy, 1991).

Dengan demikian, dapat dipahami bahwa pemimpin tidak harus memiliki anak buah atau pengikut, karena pada dasarnya setiap individu adalah pemimpin bagi dirinya. Ia memiliki kewajiban untuk mengelola, mengatur dan menjadikan dirinya orang baik guna mencapai tujuan menjadi hamba yang sempurna di hadapan Allah dan manusia. Manusia yang mampu memimpin dirinya akan mendapatkan kesalehan spiritual dan kesalehan sosial. Akan tetapi, banyak orang yang tidak menyadari akan peran pemimpin bagi dirinya sendiri atau bagi segelintir orang. Mereka cenderung berlomba-lomba berharap menjadi pemimpin dengan jumlah pengikut yang besar, sehingga mereka mengabaikan peran kepemimpinan terhadap dirinya atau kepada segelintir

orang tersebut. Padahal pemimpin besar bukan hanya ditandai dengan pengikut dengan jumlah yang besar, akan tetapi pemimpin besar adalah pemimpin yang tidak takut ketika suatu waktu ditinggal oleh pengikutnya, karena prinsip membela kebenaran.

Asumsi tentang kepemimpinan yang menyatakan bahwa pemimpin senantiasa terkait dengan eksistensi keberadaan pengikutnya, tidak terlepas dari pendapat para ahli yang beranggapan bahwa peran pemimpin adalah usaha untuk mempengaruhi anggota organisasi demi tercapainya suatu tujuan. Sejalan dengan pendapat Jhon C. Maxwell (2007) yang mengatakan bahwa kepemimpinan tidak kurang dan tidak lebih adalah sebuah pengaruh. Pemimpin yang memiliki pengaruh tidak harus memiliki jabatan atau gelar. Pengaruh seseorang tetap akan diikuti karena keberadaan dirinya sendiri, bahkan pengaruh itulah yang kadangkala mengantarkannya menjadi pemimpin. Hal senada juga disampaikan oleh Stanley Huffty, bahwa bukanlah posisi yang membuat seseorang jadi pemimpin, akan tetapi justru kepemimpinan yang mampu mengantarkan seseorang pada posisi tersebut (Maxwell, 2007).

Gambaran tipe dan gaya kepemimpinan dalam Islam telah dicontohkan secara nyata melalui perilaku baginda nabi Muhammad SAW. Rasulullah adalah pemimpin atas diri, keluarga dan umatnya. Ia memiliki pengaruh yang tidak pernah lekang oleh waktu terhadap pengikutnya, bahkan umat manusia seluruh dunia hingga akhirat nanti. Keberhasilan Rasulullah SAW dalam mengajarkan nilai-nilai kepemimpinan profetik (kenabian), telah diakui dunia sebagai pola kepemimpinan paling berpengaruh sepanjang sejarah (Hart, 1978).

Dalam menjalankan kepemimpinan, nabi Muhammad lebih

mengedepankan ketauladanan dan *akhlakun al-karimah*. Dalam mempengaruhi dan mengajak orang lain, seraya melakukannya dengan sikap dan hati yang tulus, sebagaimana juga dipraktikkan oleh nabi-nabi sebelumnya. Sifat kenabian yang terangkum dalam empat sifat yaitu; *siddiq, amanah, tabligh, dan fathanah*, senantiasa selalu menjadi pegangan dalam memimpin umatnya. Melalui empat sifat dasar kepemimpinannya itu, amanat misi kenabian para nabi dalam berdakwah dan membangun peradaban manusia di muka bumi dapat tersampaikan dengan baik.

Sudah sepatutnya bagi setiap pribadi muslim dalam urusan kepemimpinan termasuk dalam kepemimpinan pendidikan, berpijak pada pola kepemimpinan yang diajarkan oleh para nabi, khususnya Muhammad SAW. Pola kepemimpinan yang dikenal dengan istilah kepemimpinan profetik ini adalah suatu keniscayaan untuk menjadi pedoman setiap insan dalam melaksanakan amanahnya sebagai *khalifah fi al-ard*. Namun sayangnya, dalam perkembangan peradaban masyarakat global sekarang ini, sangat sulit dijumpai tokoh panutan pemimpin yang patut kita teladani. Dunia pendidikan belum mampu melahirkan sosok pemimpin yang memiliki integritas kepribadian sesuai yang diharapkan.

Di media cetak maupun elektronik sering kita dapatkan informasi tentang pemimpin yang tersangkut masalah hukum. *Indonesian corruption watch* (ICW) pernah merilis data, sedikitnya ada 104 Kepala Daerah di Indonesia terjerat kasus korupsi dan dipidanakan oleh Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) (Purnamasari, 2015). Peristiwa yang sangat menghentak publik ini hanyalah sebuah fenomena gunung es yang nampak dipermukaan. Tidak tertutup kemungkinan masih banyak kasus serupa bahkan lebih besar yang belum terekspos ke publik.

Fenomena tersebut, patut menjadi keprihatinan para praktisi pendidikan, sehingga penting untuk dilakukan kajian terutama kajian Kepemimpinan Pendidikan Islam yang dikaitkan dengan teori kepemimpinan para Rasul seperti Nabi Muhammad SAW dan nabi-nabi sebelumnya. Hal ini dimaksudkan agar dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan khazanah keilmuan kepemimpinan pendidikan terutama pendidikan Islam serta dapat meneladaninya.

Konsepsi Kepemimpinan

Istilah kepemimpinan dalam bahasa Inggris adalah *leadership*, dari asal kata *leader* yang artinya pemimpin. Tentang definisi kepemimpinan ini, telah banyak diungkapkan oleh para ahli menurut perspektifnya masing-masing. Robbins misalnya, mengartikan kepemimpinan sebagai sebuah proses memimpin terhadap suatu kelompok dan mempengaruhinya untuk mencapai tujuan (Robbins & Coulter, 2014). Sedangkan menurut Sutrisno (2010: 24) kepemimpinan merupakan proses menggerakkan anggota organisasi yang dilakukan dengan cara memimpin, membimbing, dan mempengaruhi demi pencapaian suatu tujuan yang telah direncanakan. Philip Sadler menyimpulkan kepemimpinan meliputi empat hal pokok, yaitu: (1) aktivitas/proses; (2) aktivitas mengandung pengaruh; (3) aktivitas dari dua pelaku yaitu pemimpin dan pengikut; dan (4) proses kegiatan yang diarahkan pada pencapaian tujuan (Sadler, 1997).

Beberapa pengertian tersebut telah memberikan pemahaman bahwa kepemimpinan dapat dimaknai sebagai aktivitas mempengaruhi, yang dilakukan oleh pemimpin terhadap seseorang atau kelompok orang untuk mengikuti kehendaknya demi pencapaian tujuan tertentu. Unsur terpenting dalam

menjalankan aktifitas kepemimpinan menurut David Gurr adalah pemimpin, anggota dan situasi (Machali & Hidayat, 2012).

Secara konseptual, kepemimpinan berbeda dengan manajemen. Kepemimpinan sangat identik dengan visi, misi dan nilai (*value*), sedangkan manajemen identik dengan proses dan struktur (Bush & Coleman, 2000). Pemimpin (*leader*) mampu mengerjakan sesuatu yang benar (*do the right thing*), sedangkan manajer mengerjakan sesuatu secara benar (*do the thing right*) (Djamaludin, 2012). Idealisme kepemimpinan yang diharapkan oleh masyarakat adalah sosok pemimpin yang baik dan dapat menjadi tauladan dalam memimpin. Salah satu indikator keberhasilan seorang pemimpin yaitu mampu mempengaruhi anggota organisasi untuk mengikuti kehendak demi tercapainya tujuan organisasi. Maka dari itu, pemimpin perlu memahami tentang tipologi kepemimpinan yang dapat diterapkan berdasarkan situasi, kondisi, lingkungan dan obyek yang dihadapinya.

Tipologi, Gaya dan Model Kepemimpinan

Tipe Kepemimpinan

Perbedaan irama antara pemimpin yang satu dengan lainnya tidak dapat dihindari dalam realitas aktifitas kepemimpinan. Hal ini sangat tergantung pada tipologi dari masing-masing pemimpin itu sendiri. Ada enam tipe kepemimpinan menurut G.R Terry sebagaimana dikutip oleh Ukas yang dapat dijadikan acuan dalam pembahasan ini (Ukas, 2004). Keenam tipe tersebut yaitu:

1. *Personal leadership*, yaitu segala aktifitas kepemimpinan yang dijalankan melalui kontak pribadi dengan anggota organisasi. Arahan maupun petunjuk dilaksanakan secara lisan, bahkan

- kadang kala dilaksanakan sendiri oleh pemimpin yang bersangkutan;
2. *Non personal leadership*, yaitu dalam pengambilan keputusan selalu melibatkan partisipasi bawahan. Mulai dari perencanaan, penugasan, pelaksanaan maupun pengawasan;
 3. *Outhoritarian leadership*, yaitu tipe kepemimpinan yang otoriter. Pemimpin dengan tipe otoriter ini pada biasanya pekerja keras, gigih, tertib dan teliti, menerapkan aturan secara ketat dan titahnya ingin selalu dipatuhi;
 4. *Democratic leadership*, pemimpin dengan tipe demokratis menganggap dirinya sebagai bagian dari anggota organisasi. Pencapaian tujuan organisasi menjadi tanggung jawab bersama seluruh anggota. Anggota organisasi terlibat sebagai tim secara kolektif kolegial dalam proses pengambilan keputusan, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, sampai evaluasi. Setiap potensi yang dimiliki oleh masing-masing anggota dihargai dan diberi ruang untuk berkembang demi pencapaian tujuan organisasi;
 5. *Paternalistic leadership*, kepemimpinan dengan tipe ini pengaruh pemimpin dijalankan bersifat "kebapakan", terjadi ikatan relasi sosial patronase antara pemimpin dengan anggota organisasi;
 6. *Indigenous leadership*, tipe ini biasanya lahir dari tokoh-tokoh informal. Mereka diterima melalui pengalaman seperti sistem pelatihan, kompetisi dan lain sebagainya. Dari proses itulah kemudian muncul pemimpin yang memiliki bidang keahlian dengan tipologi tertentu (Ukas, 2004).
- Pembagian tipologi kepemimpinan sebagaimana penjelasan di atas, kemudian disederhanakan lagi oleh Kurt Lewin menjadi tiga tipe kepemimpinan berikut ini:
1. Tipe otokratis, yakni tipe kepemimpinan yang pekerja keras, sungguh-sungguh, tertib dan teliti. Roda organisasi dijalankannya berdasarkan regulasi yang ketat dan segala instruksinya harus selalu dipatuhi;
 2. Tipe demokratis; pemimpin ini senantiasa selalu melibatkan anggota tim dalam setiap menjalankan aktifitas organisasi, mulai dari tahap perencanaan, eksekusi maupun evaluasi. Juga menganggap dirinya sebagai bagian dari kelompok, sehingga tanggung jawab pencapaian tujuan organisasi dipikul bersama-sama;
 3. Tipe *laizes faire*, pemimpin tipe ini menyerahkan sepenuhnya segala aktifitas organisasi kepada bawahan untuk menyelesaikan pekerjaan dan pertanggungjawabannya. Ia hanya menerangkan dan menerima laporan tanpa ada campur tangan maupun inisiatif apapun. Seluruh bawahan diberi kesempatan untuk bekerja bebas tanpa tekanan.

Gaya Kepemimpinan

Tingkah laku seorang pemimpin yang berhubungan dengan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, pada dasarnya merupakan manifestasi dari sebuah gaya kepemimpinan. Perwujudan dari sikap atau tingkah laku itu kemudian membentuk pola tertentu yang menjadi ciri khas kepemimpinan. Hal ini sejalan dengan pendapat E. Mulyasa yang menyatakan bahwa cara yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi bawahan disebut sebagai "gaya kepemimpinan" (Baharuddin, 2012). Dalam proses kepemimpinan, setiap pemimpin akan mengaplikasikan gayanya masing-masing dalam memimpin sebuah organisasi. Gaya kepemimpinan yang dipandang sebagai gaya paling efektif adalah jika seorang pemimpin mampu mempengaruhi, mendorong (*support*), mengarahkan dan menggerakkan orang

yang dipimpinnya untuk melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan organisasi dalam situasi dan kondisi apapun dengan penuh semangat dan bekerja keras.

Mengacu pada pendapat para ahli, Baharuddin membagi rumusan gaya kepemimpinan yang efektif ke dalam empat bagian, yaitu:

1. Gaya kepemimpinan instruktif

Kepemimpinan dengan gaya instruktif memiliki ciri-ciri: (a) arahnya bersifat spesifik meliputi; apa, bagaimana serta kapan kegiatan itu bisa dilaksanakan; (b) ketat dalam sistem pengawasan; (c) menerapkan standar direktif yang tinggi; (d) semangat rendah; (e) peningkatan kemampuan bawahan lemah; (f) strategi motifasi rendah; dan (g) rendahnya tingkat kematangan bawahan.

Kepemimpinan dengan gaya instruktif ini penerapannya dilakukan terhadap bawahan yang relatif masih baru atau menjalani tugas penempatan pada pos baru.

2. Gaya kepemimpinan konsultatif

Kepemimpinan dengan gaya konsultatif memiliki ciri-ciri: (a) direktifnya rendah; (b) motifasi tinggi; (c) komunikasi timbal balik; (d) masih terdapat pengarahan pimpinan yang spesifik; (e) terdapat pendelegasian tanggung jawab terhadap bawahan sekalipun mereka masih dianggap belum begitu mampu; dan (f) tingkat kematangan bawahan berada di level rendah sampai sedang.

Penerapan kepemimpinan dengan gaya konsultatif ini dilakukan terhadap bawahan yang berkemampuan tinggi, namun di sisi lain kemauannya tergolong rendah.

3. Gaya kepemimpinan partisipatif

Gaya kepemimpinan partisipatif memiliki ciri-ciri: (a) komunikasi dua arah; (b) mengerti dan responsif terhadap keluhan bawahan; (c) *support* terhadap optimalisasi kemampuan bawahan secara operasional; (d) bawahan dilibatkan dalam teknik

pengambilan keputusan; (e) mendorong bawahan untuk aktif partisipatif; dan (f) kematangan anggota organisasi berada di level sedang sampai tinggi

Istilah lain dari kepemimpinan bergaya partisipatif ini adalah gaya kepemimpinan terbuka, bebas serta non-direktif. Pemimpin dengan gaya partisipatif tersebut dari segi proses pengambilan keputusan memegang kendali dengan porsi yang relatif kecil. Pemimpin memberikan kesempatan pada bawahan untuk mengembangkan dan melakukan inovasi melalui sajian informasi yang dia berikan. Gaya kepemimpinan partisipatif ini memiliki asumsi dasar bawahan lebih siap menerima amanah bilamana mereka diberdayakan untuk mengembangkannya.

4. Gaya kepemimpinan delegatif

Adapun ciri-ciri kepemimpinan dengan gaya delegatif yaitu: (a) pengarahan diberirikan oleh pimpinan saat diperlukan saja; (b) pemberian motivasi dianggap kurang perlu; (c) penyelesaian tugas menjadi tanggung jawab bawahan; dan (d) tingkat kematangan bawahan cukup tinggi.

Gaya delegatif ini bisa diterapkan dalam sebuah organisasi yang memiliki bawahan yang tingkat kemampuan dan kemauannya sama-sama tinggi, bahkan pimpinan tidak perlu lagi memberikan petunjuk, arahan maupun motivasi kepada anggota organisasinya.

Berbagai perbedaan gaya kepemimpinan yang terjadi pada setiap pemimpin sebagaimana penjelasan di atas, menurut Baharuddin tidak saja dipengaruhi oleh sifat dan perilaku dari pimpinan itu sendiri, akan tetapi juga dipengaruhi oleh sifat dan situasi orang termasuk bawahan dalam sebuah organisasi tersebut (Baharuddin, 2012).

Model Kepemimpinan

Stephen P. Robbins (2014) menawarkan konsep lima model

kepemimpinan yang telah dikembangkan dalam studi kepemimpinan, yaitu:

1. *Traits model of leadership*

Suatu model kepemimpinan yang lebih ditekankan pada penelitian mengenai watak personaliti yang melekat dalam diri seorang pemimpin berupa kecerdasan, kejujuran, ketegasan, kematangan dan status sosial.

2. *Model of situational leadership*

Kepemimpinan dengan model situasional ini lebih difokuskan pada situasi yang berkembang di lingkungan organisasi. Situasi menjadi variabel utama dan sebagai penentu kemampuan dalam kepemimpinan

3. *Model of effectif leadership*

Model kepemimpinan ini berasumsi bahwa pemimpin yang efektif yaitu pemimpin yang menangani aspek organisasi dari segi *human resouces* dan *unhuman resources* sekaligus;

4. *Model of coningency leadership*

Model kepemimpinan ini meskipun dianggap lebih sempurna dibandingkan dengan model-model kepemimpinan sebelumnya dari aspek pemahaman kepemimpinan di sebuah organisasi, akan tetapi belum bisa menghasilkan klarifikasi yang jelas secara akademis mengenai kombinasi varian yang paling efektif antara

karakteristik tingkah laku pimpinan secara personal dengan variabel situasional;

5. *Model of situational leadership*

Transformational leadership ini adalah model kepemimpinan yang relatif baru, akan tetapi dianggap lebih peka dalam menangkap fenomena baru bila dibandingkan dengan model-model kepemimpinan yang ada sebelumnya. Model kepemimpinan ini menurut para ahli disebut sebagai model kepemimpinan terbaik dalam menjabarkan karakteristik seorang pemimpin. Banyak kalangan yang menilai bahwa konsep ini telah mengintegrasikan serta menyempurnakan terhadap ide-ide yang telah dikembangkan dalam model-model kepemimpinan sebelumnya (Mardiyah, 2015).

Selain model-model kepemimpinan tersebut, Tobroni sebagaimana dikutip oleh Arifin menawarkan beberapa model kepemimpinan dilihat dari perspektif etis, motivasi dan perilaku pimpinan. Adapun model-model kepemimpinan yang dimaksudkan yaitu: (1) kepemimpinan transaksional; (2) kepemimpinan transformasional; dan (3) kepemimpinan spiritual (Arifin, 2019). Penjelasan ketiga model tersebut dapat dilihat pada tabel satu (1) berikut:

Tabel 1.
Perbandingan Tiga Model Kepemimpinan

Uraian	Kepemimpinan Transaksional	Kepemimpinan Transformatif	Kepemimpinan Spiritual
Hakikat kepemimpinan	Fasilitas, kepercayaan manusia (bawahan)	Amanat dan sesama manusia	Ujian, amanat dari Tuhan dan manusia
Fungsi kepemimpinan	Membesarkan diri dan kelompoknya atas biaya orang lain melalui kekuasaan	Memberdayakan pengikut dengan kekuasaan, keahlian, dan keteladanan	Memberdayakan, mencerahkan iman dan hati nurani pengikut melalui pengorabanan dan amal shaleh

Uraian	Kepemimpinan Transaksional	Kepemimpinan Transformatif	Kepemimpinan Spiritual
Etos kepemimpinan	Mendedikasikan usahanya kepada manusia untuk memperoleh imbalan atau posisi yang lebih	Mendedikasikan usahanya kepada sesama untuk kehidupan bersama yang lebih baik	Mendedikasikan usahanya kepada Allah dan sesama manusia tanpa pamrih apapun
Sasaran tindakan kepemimpinan	Pikiran dan tindakan yang kasat mata	Pikiran dan hati nurani	Spiritualitas dan hati nurani
Pendekatan kepemimpinan	Posisi dan kekuasaan	Kekuasaan, keahlian dan keteladanan	Hati nurani dan keteladanan
Dalam mempengaruhi dan yang dipimpin	Kekuasaan, perintah, uang, sistem, pengembangan interest, transaksional	Kekuasaan keahlian dan kekuasaan referensi	Keteladanan, mengilhami, membangkitkan, memberdayakan, memanusiakan
Cara mempengaruhi	Menaklukkan jiwa dan membangun wibawa melalui kekuasaan	Menenangkan jiwa dan membangun karisma	Menenangkan jiwa dan membangkitkan iman
Target kepemimpinan	Membangun jaringan kekuasaan	Membangun kebersamaan	Membangun kasih, menebar kebajikan, dan rahmat Tuhan

Tiga model kepemimpinan terakhir ini memang tengah hangat menjadi pembahasan dalam konsep teori kepemimpinan. Gagasan kepemimpinan transaksional dan transformatif dianggap suatu alternatif cara pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya. Pencetus teori ini adalah James McGregor Burn. Burn mengatakan bahwa perbedaan antara teori kepemimpinan transaksional dan transformatif adalah terletak pada motivasi kerja para pengikutnya. Transaksional termotivasi oleh kepentingan pribadi dan manfaat dari hasil kerja yang akan didapatkan oleh mereka. Sedangkan transformatif adalah memikat para pengikutnya dengan moral etik, yakni berupaya meningkatkan kesadaran bawahan mengenai masalah etis, mobilitas energi dan sumberdaya untuk mereformasi organisasi (Mardiyah, 2015).

Kepemimpinan spiritual menurut Tobar (dalam Arifin) merujuk kepada

beberapa indikator kepemimpinan yang berbasis *religious-etic* yang memiliki nilai-nilai: kejujuran, *fairless*, spiritualitas, amal shaleh, pengenalan diri, bekerja secara efektif dan efisien, visioner, transparan, cerdas, dan rendah hati. Karakter yang paling dominan dalam kepemimpinan spiritual adalah mampu menanamkan prinsip kebenaran dalam ketauhidan yang disambungkan dengan aplikasi tingkah laku yang tercermin dalam akhlak Rasulullah SAW (Arifin, 2019).

Kepemimpinan Profetik

Menurut Sani asal kata profetik yaitu *prophet* artinya nabi (Sani, 2011). Oleh karena itu, kepemimpinan profetik bisa dimaknai sebagai kepemimpinan yang didasarkan kepada nilai-nilai kenabian sebagai utusan Allah. Kepemimpinan yang dicontohkan oleh Nabi dan Rasul dengan mengikuti petunjuk Allah SWT melalui pedoman

hidup al-Qur'an merupakan kepemimpinan yang memiliki pengaruh terhadap umat manusia. Tak heran jika kemudian Micheal H. Hart, seorang berkebangsaan Amerika Serikat, menempatkan Rasulullah SAW sebagai tokoh yang paling berpengaruh dari seratus tokoh dunia sepanjang sejarah manusia. Hal ini sangat kontroversial mengingat dirinya adalah seorang yang beragama Nasrani yang justru menempatkan Isa al-Masih dalam urutan ketiga setelah nabi Muhammad SAW. Dalam karyanya yang berjudul *"The list of the world's most influential person"* dengan tegas Hart mengatakan: "Pilihan saya atas Muhammad sebagai orang pertama terbaik dunia, mungkin akan mengejutkan dan dipertanyakan oleh banyak orang. Tapi dia adalah satu-satunya dalam sejarah dunia yang mampu meraih kesuksesan dalam hal religius maupun relasi antar agama" (Hart, 1978).

Itulah sebabnya pendapat Hart ini menjadi salah satu dasar pijakan pemikiran yang dikutip oleh Syafii Antonio. Menurut penilaian Antonio, bahwa kepribadian Rasulullah SAW memiliki relevansi dengan teori kepemimpinan dan manajemen modern. Ia menyatakan, berbagai bentuk teori kepemimpinan telah ada dalam diri nabi Muhammad SAW. Dari beberapa teori kepemimpinan modern yang dibangun oleh para ahli, ternyata telah dilaksanakan oleh nabi Muhammad SAW jauh sebelum konsep dan teori kepemimpinan tersebut ada. Sebagai contohnya empat fungsi kepemimpinan yang dikemukakan oleh Steven R Covey, yaitu: (a) *path finding* (sebagai perintis); (b) *aligning* (penyelaras); (c) *empowering* (pemberdaya); dan (d) *modelling* (panutan). Telah ada dalam diri nabi Muhammad sebagai utusan Allah (Yukl, 1989).

Empat fungsi kepemimpinan tersebut, secara nyata telah dilaksanakan oleh nabi Muhammad SAW secara baik dan benar.

Namun demikian, perilaku kepemimpinan yang dicontohkan tidak membutuhkan pembenaran dan pengakuan dari teori-teori kepemimpinan modern, karena apa yang telah dilakukan oleh Rasulullah SAW telah terbukti keberhasilannya (Antonio, 2007).

Nilai-nilai Kepemimpinan Profetik

Salah satu ayat al-Quran yang menggambarkan kepemimpinan Nabi Muhammad SAW terdapat dalam Surah Ali Imran ayat 159 yaitu:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ
الْقَلْبِ لَأُنْفَضُوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ
وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ
اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ١٥٩

"Maka berkat rahmat lah engkau (Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekitarmu. Karena itu maafkanlah mereka dan mohonkanlah ampunan untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, maka bertawakallah kepada Allah. Sungguh, Allah mencintai orang yang bertawakal" (QS, 3:159).

Berdasarkan ayat tersebut, A. Djalaluddin menjelaskan bahwa di dalam kepemimpinan profetik terdapat nilai-nilai kepemimpinan yang efektif. Nilai-nilai itu antara lain: (a) lemah lembut; (b) menghindari ucapan-ucapan yang keras dan kasar; (c) rendah hati; (d) mengampuni (d) memohon ampunan; (e) musyawarah; (f) memiliki tekad yang kuat; (g) tawakkal kepada Allah SWT (Djalaluddin, 2014).

Adapun sifat-sifat kepribadian nabi Muhammad SAW sebagai nilai dasar

kepemimpinan profetik yang selama ini dikenal dengan sifat kenabian, seperti *shiddiq* (jujur), *amanah* (dapat di percaya), *tabligh* (menyampaikan/transparan), dan *fathanah* (cerdas/kompeten), memiliki relevansi dengan sifat kepemimpinan yang disampaikan oleh para ahli. Salah satunya adalah sifat dasar kepemimpinan yang telah disampaikan Warren Bennis dalam hasil penelitiannya yaitu: (a) *guiding visions* (berpandangan jauh kedepan); (b) *passions* (memiliki tekad yang kuat); (c) *integrity* (berintegritas tinggi); (d) *trust* (amanah), (e) *curiosity* (rasa ingin tahu), (f) *Courage* (berani) (Bennis, 1994).

Nilai-nilai dasar kepemimpinan yang dikemukakan oleh Warren Bennis itu telah terekspresikan dalam sifat kepemimpinan Nabi Muhammad SAW, yaitu:

1. *Guiding visions*, yaitu Nabi Muhammad SAW sering menginformasikan kabar tentang kebahagiaan mengenai capaian keberhasilan dan kemenangan yang diperoleh oleh para pengikutnya dikemudian hari. Pandangan yang sangat visioner ini telah mampu mengetuk hati para shahabat nabi untuk sabar, tabah, dan kuat dalam berjuang walaupun harus meghadapi beratnya rintangan.
2. *Passions* (berkemauan kuat). Berbagai upaya yang dilakukan oleh musuh-musuh nabi untuk menghentikan perjuangannya, namun mereka tidak pernah berhasil. Rasulullah SAW senantiasa tetap tabah, sabar, dan gigih dalam menggapai tujuan;
3. *Integrity* (berintegritas). Rasulullah dikenal sebagai pemimpin yang berintegritas tinggi, kometmen terhadap ucapannya dan konsisten dalam menjalankan keputusan, serta pintar dalam membangun *team work* yang tangguh. Keberhasilah ini telah ditunjukkan oleh Rasulullah dalam berbagai ekspedisi militer;
4. *Trust* (amanah). Rasulullah dalam berbagai sepak terjangnya dikenal

sebagai sosok yang terpercaya (*al-Amin*) bukan hanya di kalangan para pengikutnya, bahkan juga oleh para lawan-lawannya;

5. *Curiosity* (rasa ingin tahu). Rasulullah menerima wahyu pertama adalah perintah membaca (*iqro'*). Secara eskplisit di dalam kata *iqra'* terdapat makna mengetahui, meneliti, memahami dan lain-lain.
6. *Courage* (berani). Nabi Muhammad SAW sanggup menjalankan amanah sebagai utusan Allah dengan segala resikonya. Hal ini menunjukkan bahwa Rasullah adalah sosok yang memiliki sikap keberanian luar biasa (Antonio, 2007).

Hal yang sama juga dikemukakan secara sederhana oleh James O'Tool tentang karakteristik kepemimpinan yang sebenarnya telah diapresiasi dalam kepemimpinan Rasulullah terdahulu, yaitu:

1. *Integririty*, yaitu integritas kepribadian Rasulullah yang antara lain dapat dilihat dari kejadian perang Hunain dan perang Uhud. Meskipun tekanan dan permusuhan datang dari berbagai penjuru, Rasulullah tidak patah arang dalam membela dan mempertahankan panji-panji kebenaran;
2. *Trust*, yaitu kepribadian nabi Muhammad sejak masih muda telah dikenal sosok yang sangat dipercaya. Ia pernah dipercaya untuk menyelesaikan persoalan peletakan *Hajar Aswad*. Peristiwa tersebut hampir menimbulkan perselisihan bahkan pertikaian di kalangan suku Quraish kala itu. Beliau mampu menyelesaikan karena kepercayaan yang diterima oleh nabi Muhammad dijadikan sebagai sebuah tanggung jawab dan bukan sebagai prestise.
3. *Listening*, yakni mau mendengarkan aspirasi orang-orang yang dilayani, namun tidak terkoptasi dengan opini publik. Dalam pengambilan keputusan, Rasulullah SAW sangat mengutamakan

musyawarah. Sebagaimana yang beliau lakukan dalam perang Badar, perang Uhud dan perang Khandak (Antonio, 2007).

Kepemimpinan Profetik sebagai Megaskill

Selain nilai-nilai dan sifat kepemimpinan Rasulullah yang luhur, di dalam diri Nabi juga terdapat keterampilan (*skill*) kepemimpinan. Sebagaimana teori keterampilan kepemimpinan yang

dirumuskan oleh Burt Nanus dan James O'toole, bahwa ada tujuh keterampilan yang harus dimiliki oleh pemimpin yaitu: (1) visioner; (2) mampu melakukan perubahan; (3) desainer organisasi; (4) pembelajar partisipatoris; (5) inisiatif; (6) interdependensi; dan (7) berintegritas (Purnamasari, 2015).

Deskripsi *skill* kepemimpinan yang terdapat dalam kepribadian Rasulullah SAW, selanjutnya dapat dilihat pada uraian tabel dua (2) berikut (Antonio, 2007):

Tabel 2.
Megaskill dalam Perspektif Kepemimpinan Nabi Muhammad

Megaskill	Artinya	Nabi Muhammad SAW
Berpandangan jauh kedepan	Mata anda akan terus memandang kedepan meskipun sedang melangkah kearahnya	Ketika sedang menggali parit (Khandaq) di kota Madinah, beliau "melihat" kejayaan muslim mencapai Syam, Parsi, dan Yaman.
Menguasai perubahan	Anda mengukur kecepatan arah, irama, perubahan dalam organisasi sehingga pertumbuhan dan evolusinya seiring dengan perubahan dari luar	Hijrah ke Madinah merupakan suatu perubahan yang diprakarsai Muhammad SAW dan mampu mempengaruhi peta dan arah perubahan peradaban dunia
Design organisasi	Anda adalah seorang pembangun organisasi yang mempunyai wewenang dan mampu mewujudkan visi yang diinginkan	Beliau mendesain bentuk tatanan sosial baru di Madinah. Segera beliau hijrah ke kota itu. Misalnya mempersaudarakan Muhajirin dan Anshor, menyusun piagam Madinah serta membangun pasar dan masjid
Pembelajaran antisipatoris	Anda pembelajar seumur hidup yang berkomitmen untuk mempromosikan pembelajaran organisasi	Beliau selalu mengiring pembelajaran sepanjang hidup. Sabdanya "tuntutlah ilmu sejak dalam buaian ibu sampai liang lahat"
Inisiatif	Anda mendemonstrasikan kemampuan untuk membuat berbagai hal menjadi kenyataan	Penaklukan kota Mekkah dengan damai merupakan bukti keberhasilan kepemimpinan Muhammad SAW

Megaskill	Artinya	Nabi Muhammad SAW
Penguasaan interpendensi	Anda menginspirasi orang lain untuk saling berbagi gagasan dan kepercayaan untuk berkomunikasi dengan baik dan rutin serta mampu mencari pemecahan masalah secara kolaboratif	Beliau sering meminta pendapat para sahabat semisal mengenai persoalan strategis dalam perang dan urusan sosial kemasyarakatan
Standart integritas yang tinggi	Anda <i>fair</i> , jujur, toleran, dan terpercaya, peduli, terbuka, loyal dan berkomitmen terhadap tradisi masa lalu yang terbaik	Beliau seseorang yang adil dalam memutuskan perkara jujur dan toleran terhadap penganut agama lain

Pada prinsipnya, teori, gaya, serta model kepemimpinan yang dijabarkan segenap ahli manajemen klasik maupun modern, telah direfleksikan oleh baginda Nabi Muhammad SAW sepanjang hayatnya. Bahkan Rasulullah telah lebih dulu menerapkannya melalui petunjuk Allah SWT yang terdapat dalam kitab suci *al-Qur'anu al-Karim*. Realitanya adalah konstruksi manajemen dari sudut pandang agama Islam memiliki relevansi dengan konsep kepemimpinan manajemen modern dan sangat tepat untuk diterapkan di Lembaga Pendidikan Islam.

Implementasi Kepemimpinan Profetik dalam Lembaga Pendidikan

Kepemimpinan profetik yang merupakan pengejawantahan dari sifat-sifat kenabian sebagaimana penjelasan di atas, perlu diterapkan dan menjadi prinsip kepemimpinan dalam pendidikan Islam. Baharuddin dan Umiarso (2012) mengidentifikasi prinsip-prinsip yang perlu ditanamkan dalam kepemimpinan Islam yaitu:

1. Kejujuran

Jujur adalah salah satu sifat bagi Nabi sebagai utusan Allah SWT dan

sekaligus menjadi sumber keberhasilan. Menurut Ary Ginanjar, hal tersebut mengindikasikan adanya karakter standar universal di muka bumi sebagai syarat penentu keberhasilan (Agustina AG, 2007). Juga mengacu pada temuan JM. Kouzes dan Barry Z. Postner yang meranking kejujuran sebagai ranking pertama dari 20 karakter sebagai faktor keberhasilan. Hal ini diperkuat juga dengan temuan Thomas Stanley dalam penelitiannya bahwa dari seratus faktor keberhasilan manusia, kejujuran menempati urutan pertama (Purnamasari, 2015). Hal ini menunjukkan bahwa kejujuran merupakan aspek yang sangat substansial dalam diri pemimpin untuk mendapatkan kesuksesan dalam institusinya.

2. Adil

Nilai-nilai seharusnya diletakkan pada ranah aplikatif-normatif dalam kepemimpinan di lembaga pendidikan. Pemimpin di sebuah lembaga pendidikan supaya benar-benar adil dalam mendistribusikan proporsionalitas jawabnya, disertai dengan keikhlasan dalam menjalankan tugas dan dilandasi nilai-nilai etik-qur'anic dalam

berperilaku. Diawali dengan *uswatun hasanah* dalam menerapkan sikap keadilannya. Sikap yang demikian itu telah diterapkan oleh Nabi Muhammad SAW dalam memberikan tauladan bagi para sahabat-sahabatnya. Hal ini mempunyai implikasi pada keberhasilan Nabi Muhammad yang telah mendidik komunitas umat manusia menuju kesempurnaan hidup di sisi-Nya (Baharuddin, 2012).

3. Musyawarah

Dalam kepemimpinan pendidikan, selain prinsip-prinsip kepemimpinan di atas, seorang pemimpin juga harus menjalankan fungsi kepemimpinan dengan dasar musyawarah antar komponen-komponen yang ada di lembaga pendidikan. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mengakomodasi pendapat para bawahannya. Dalam arti kata bersifat demokratis dan tidak otoriter serta mampu untuk mengambil keputusan secara mandiri. A Khaliq Mustofa menyatakan musyawarah merupakan prinsip dalam berorganisasi. Oleh karenanya, prinsip tersebut harus senantiasa selalu terbangun antara pemimpin dengan yang dipimpin.

4. Etika tauhid dan *amar ma'ruf nahi al-mungkar*

Proses kepemimpinan dalam pendidikan Islam dikembangkan melalui prinsip etika tauhid yang pada gilirannya kemudian melahirkan perilaku (prinsip) *amar ma'ruf nahi al-mungkar*. Kuntowijoyo memaknainya dengan rumusan etika kepemimpinan profetik yang berangkat dari pemahaman terhadap isi kandungan kitab suci, khususnya surat Ali Imran ayat 110. Kuntowijoyo membagi etika kepemimpinan profetik menjadi tiga misi utama, yaitu: (1) Humanisasi, yaitu misi memanusiation manusia,

mengangkat harkat dan martabat kehidupan manusia, sehingga kemudian manusia memiliki tanggung jawab atas segala perbuatannya; (2) Liberasi, sebagai misi pembebasan manusia dari segala belenggu keterpurukan maupun ketertindasan; (3) Transendensi yaitu sebagai manifestasi dari humanisasi dan liberasi. Transendensi bermakna kesadaran Ilahiyah yang mampu menggerakkan hati bersikap ikhlas dan berserah diri kepada Allah akan segala hal yang telah dikerjakan (Kuntowijoyo, 2001).

Lembaga Pendidikan terutama Pendidikan Islam sudah seharusnya dalam menjalankan prinsip kepemimpinannya berpedoman pada nilai-nilai kepemimpinan profetik tersebut. Muhaimin menegaskan bahwa pimpinan lembaga pendidikan sedikitnya mengemban dua amanah penting yang harus dijalankan, yaitu: (1) Tugas manajerial, yaitu pemimpin pendidikan (Kepala Sekolah) dituntut mampu menyelesaikan tugas-tugas administrasi dan supervisi; dan (2) Tugas dibidang spiritual, yaitu seorang pemimpin pada lembaga pendidikan harus mampu membangun *academic atmosfer* yang religius di lembaga pendidikan yang dipimpinnya, sehingga kemudian bisa melahirkan peserta didik sebagai *waladun shaleh (ulul albab)*. Mereka menjadi peserta yang kokoh jiwa sprititualitas, moral, dan intelektualnya, kreatif serta profesional.

Gambaran kepemimpinan yang ideal dalam lembaga pendidikan telah ditunjukkan oleh Nabi Muhammad SAW dalam memimpin dan mendidik umatnya. Nilai-nilai kepemimpinan profetik yang beliau laksanakan telah menghasilkan tiga kemajuan yang luar biasa terhadap perkembangan pendidikan dan peradaban Islam yang terus berkembang sampai saat ini.

Keberhasilan yang pertama adalah dalam hal *tauhidul illah*. Pada masa kepeimpinannya, beliau mampu merubah keyakinan masyarakat Arab yang semula menganut keyakinan paganisme atau politeisme (melakukan penyembahan lebih dari satu Tuhan) menjadi masyarakat yang meyakini terhadap ke-Esaan Allah SWT. Keberhasilan ini dicapai karena pengaruh nilai-nilai kepemimpinan profetik yang dimiliki oleh Nabi Muhammad sejak beliau belum diangkat menjadi Rasul dan telah dikenal dengan sebutan *al-Amin* (yang terpercaya). Rasulullah mendidik umatnya tentang meng-Esakan Allah mudah diterima oleh para sahabat, kerabat dan bangsa Arab pada umumnya.

Keberhasilan yang kedua adalah dalam hal *tauhidul ummah*. Persaingan antar suku di Arab sering kali menimbulkan permusuhan dan berujung pada peperangan antar suku atau kabilah. Peperangan yang terjadi sering kali disebabkan oleh adanya persaingan bisnis, perebutan kekuasaan atau tentang perbedaan strata sosial di antara mereka. Kepemimpinan profetik Muhammad SAW mampu mendidik bangsa Arab menyatukan perbedaan dan permusuhan diantara mereka dengan satu ikatan iman, Islam dan membangun ukhuwah Islamiyah di antara mereka.

Keberhasilan yang ketiga adalah dalam hal *tauhidul hukumah*. Rasulullah mampu membangun kedaulatan bangsa Arab dan menjadikan mereka sebagai bangsa yang merdeka. Rasulullah membentuk pemerintahan baru bagi bangsa Arab dan mengkonstruksi pola pikir mereka dengan menanamkan patriotisme dan cinta terhadap bangsanya.

Kesimpulan

Secara konseptual, kepemimpinan profetik pada dasarnya adalah mencontoh nilai-nilai perilaku kepemimpinan yang telah dipraktikkan oleh Rasulullah SAW. Gaya

kepemimpinan yang dijalankan oleh Nabi Muhammad sepanjang hayatnya, merupakan cerminan pribadinya. Teori-teori kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli, baik jaman klasik maupun kontemporer, sejatinya telah dipraktikkan oleh Rasulullah secara paripurna. Legasi kepemimpinan profetik Rasulullah SAW dapat dilihat dari contoh keberhasilannya membangun peradaban kota Mekah kala itu. Keberhasilan tersebut meliputi tiga hal pokok, yaitu: *tauhidul illah*, *tauhidul ummah* dan *tauhidul hukumah*. Kepemimpinan profetik yang didasari oleh sifat kenabian Rasulullah (*shiddiq, amanah, tabligh, fathonah*) sangat relevan dan harus menjadi prinsip dalam Kepemimpinan Pendidikan Islam sebagai pengemban misi sosial profetik yaitu humanisasi, liberasi dan transendensi.

Daftar Pustaka

- Agustina AG. (2007). *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ The ESQ Way 165*. Jakarta: Arga.
- Antonio, M. (2007). *Muhammad SAW: The Super Leader Super Manager*. Jakarta: Tazkia multimedia & proLm.
- Arifin, Z. (2019). *Tafsir Ayat-Ayat Manajemen: Hikmah Idariyah dalam Al-Qur'an*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Press.
- Ash-Shaabuuniy, M. A. (1991). *Studi Ilmu Al-Qur'an*. Bandung: Pustaka Setia.
- Baharuddin, U. (2012). *Kepemimpinan Pendidikan Islam: Antara Teori & Praktik*. Yogyakarta: Ar Ruzz Media.
- Bennis, W. (1994). *On Becoming a Leader*. New York: Addisom.
- Bush, T., & Coleman, M. (2000). *Leadership and strategic managemen in education*. London: Paul Chapman Publishing.
- Djalaluddin, A. (2014). *Manajemen Qur'ani: menerjemahkan idarah ilahiyah dalam kehidupan*. Retrieved from <http://repository.uin-malang.ac.id/1408/>
- Djamaludin, A. (2012). *Psikologi*

- Kepemimpinan dan Inovasi*. Jakarta: Erlangga.
- Hart, M. (1978). *The 100: A ranking of the most influential persons in history*. Citadel Press.
- Kuntowijoyo. (2001). *Esai-Esai Agama, Budaya dan Politik dalam Bingkai Strukturalisme Trasendental*. Bandung: Mizan.
- Machali, I., & Hidayat, A. (2012). *Pengelolaan Pendidikan: Konsep, Prinsip, dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah*. Yogyakarta: Kaukaba.
- Mardiyah. (2015). *Kepemimpinan Kiai dalam Memelihara Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Aditya Media Publisher.
- Maxwell, J. C. (2007). *The 21 irrefutable laws of leadership*. New York: Thomas Nelson. Inc.
- Purnamasari, dewi laily. (2015). Jadi Orangtua Perlu "Megaskill of Leadership."
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2014). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Sadler, P. (1997). *Leadhershship*. London: Kogan Page.
- Sani, A. H. (2011). *Manifesto Gerakan Intelektual Profetik*. Yogyakarta: Samudera Biru.
- Shihab, M. Q. (2007). *Wawasan al-Qur'an*. Bandung: Mizan.
- Ukas, M. (2004). *Manajemen: Konsep, Prinsip dan Aplikasi*. Bndung: Penerbit Agnini.
- Yukl, G. A. (1989). *Leadership in Organizations*. New Jersey: Prentice Hall.