

Implementasi Model Kepemimpinan Kontingensi dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam

Arfandi

Universitas Ibrahimy Situbondo
ORCID iD: 0000-0002-6077-3772

Muhammad Ihwan

Universitas Ibrahimy Situbondo
ORCID iD: 0000-0002-7252-2188

Article history

Received 13 September 2020

Revised 29 September 2020

Accepted 12 Oktober 2020

Corresponding author

arfandi.1985@gmail.com

DOI: 10.35316/jpii.v4i1.255

Abstract: The implementation of the contingency leadership model in the development of Islamic education institutions is one of the platforms for the fulfillment of effective and efficient Islamic education with a variety of infrastructure, regulations, and a sense of responsibility. Contingency leadership is a leadership model explaining that a leader can be effective when the leader style and the leader situation are convenient. Contingency theory assumes that leadership is the process of exercising an influence related to the group task situation.

Keywords : contingency leadership; development; islamic educational institutions

Abstrak: Implementasi model kepemimpinan kontingensi dalam pengembangan lembaga pendidikan Islam merupakan salah satu wadah untuk terselenggaranya pendidikan Islam yang efektif, efisien dengan beragam sarana prasarana, regulasi, dan rasa tanggung jawab dengan tetap berpegang teguh pada nilai-nilai Islam serta berkemampuan dalam menjalankan roda organisasi lembaga pendidikan sesuai dengan ajaran Islam. Kepemimpinan kontingensi merupakan salah satu model kepemimpinan yang menjelaskan bahwa pemimpin bisa efektif bilamana ada kesesuaian antara gaya pemimpin dengan situasi tertentu dimana kepemimpinan itu dilaksanakan. Teori kontingensi beranggapan bahwa kepemimpinan adalah sebuah pengaruhnya sangat berkaitan dengan keadaan dimensi tugas yang dikerjakan oleh suatu kelompok (*group task situation*).

Kata Kunci : kepemimpinan kontingensi; pengembangan; lembaga pendidikan islam.

Pendahuluan

Sebuah lembaga pendidikan Islam diperlukan adanya seorang pemimpin yang dipandang mampu untuk memberikan pengaruh dalam menggerakkan segala sumber dan sarana prasarana yang sudah tersedia di lembaga pendidikan. Sumber yang paling penting dari beberapa unsur

yang ada di dalam sebuah lembaga pendidikan adalah manusia.

Sukses dan gagalnya sebuah lembaga pendidikan Islam sangat ditentukan oleh kehadiran seorang pemimpin yang menjadi pemimpin di lembaga pendidikan tersebut. Oleh karena itu visi dan misi lembaga pendidikan Islam itu bisa berjalan dengan efektif, efisien dan kondusif sangat

ditentukan oleh sejauh mana kemampuan seorang pemimpin dalam memimpinya untuk memberikan pengaruh sehingga dapat memberikan distimulasi dan motivasi dalam iklim kerja sama dan mengarahkan dengan baik segala sumber daya yang dimiliki oleh lembaga pendidikan Islam.

Rasulullah merupakan salah satu teladan yang paling utama bila dilihat bagaimana jejak penting peran kepemimpinannya dalam sejarah kepemimpinan Islam. Bagi seorang pemimpin setiap aktivitas kepemimpinannya akan menjadi pijakan bagaimana perilaku, sifat dan interkasinya dengan bawahannya, dan hal itu akan menjadikan kesan tersendiri yang sangat melekat bagi pemimpin dan yang dipimpin dalam meraih cita-cita dan harapan bersama. Pemimpin yang memiliki perilaku dan sifat dan interaksi yang harmunis dengan bawahannya, tentu hal itu bisa memberikan distimulasi dan dampak yang positif dalam pemberdayaan anggota organisasi dalam lembaga pendidikan Islam itu sendiri. Sebagaimana kita lihat kepemimpinan dari Nabi Muhammad SAW. Baik dari segi perilaku, sifat dan interaksinya dengan para sahabat-sahabatnya dan para ummat Islam. Sifat-sifat nabi Muhammad SAW. baik siddiq, amanah, tabligh dan fatona, semua sifat itu harus menjadi acuan dan landasan bagi seorang pemimpin di lembaga pendidikan islam baik dalam skala besar maupun dalam skala kecil.

Dengan demikian, dalam pengembangan lembaga pendidikan Islam diperlukan adanya kepemimpinan yang bisa mengimplementasikan model kepemimpinan kontingensi, karena model kepemimpinan kontingensi merupakan salah satu kepemimpinan yang efektif bilamana ada kesesuaian antara gaya pemimpin dengan situasi tertentu dimana kepemimpinan itu dilaksanakan. Teori

kontingensi beranggapan bahwa kepemimpinan itu adalah sebuah proses ketika ingin menjalankan sebuah pengaruhnya sangat berkaitan dengan keadaan dimensi tugas yang dikerjakan oleh suatu kelompok (group task situation), sehingga bisa memberikan semangat serta mampu memebrikan kondusifitas dan dapat mengintegrasikan anatara orientasi tugas dan orientasi hubungan antar pemimpin dan bawahan dalam mengembangkan lembaga pendidikan Islam dengan efektif dan efisien, serta sejalan dengan visi dan misi lembaga pendidikan Islam itu sendiri. Dalam tulisan ini akan membahas secara mendalam tentang bagaimana implementasi model kepemimpinan kontengensi dalam pengembangan lembaga pendidikan Islam.

Metode Penelitian

Salah satu yang menjadi maksud dan tujuan dari penelitian ini diadakan adalah bagaimana peneliti bisa memperoleh data yang secara mendetail terkait Implementasi Model Kepemimpinan Kontingensi dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam dengan menggunakan metode penelitian kualitatif (Muhadjir, 2003). Tujuan pendekatan kualitatif yaitu untuk memperoleh pengetahuan yang dapat digunakan untuk mendeskripsikan suatu fenomena termasuk ciri khas fenomena tersebut (Kasiram, 2010). Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam metode kualitatif ini dengan cara menggunakan studi pustaka (*library research*) yaitu mencari dan mengumpulkan data-data atau informasi terkait tema literatur, baik berbentuk buku-buku atau kitab-kitab, jurnal, laporan-laporan, catatan-catatan, majalah, Koran dan lainnya. Sedangkan analisis data menggunakan analisis historis yang menjadikan peristiwa sebagai objek

mengapa bisa terjadi agar hasil yang ditemukan bermanfaat sebagai pertimbangan dan bahan dalam pengembangan pendidikan.

Konsep Dasar Kepemimpinan

Pengertian Kepemimpinan

Stephen Robbins mendefinisikan bahwa kepemimpinan itu yaitu sebagai kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan (Robbins & Judge, 2015). Sedangkan Menurut Ken Blanchard kepemimpinan dapat diartikan dengan sebuah proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu (Hersey & Blanchard, 1998). Menurut Kelman dalam Gery Yukl berpendapat, bahwa kepemimpinan adalah identik dengan mempengaruhi ada tiga jenis proses dalam memengaruhi, yaitu kepatuhan instrumen (*instrumental compliance*), internalisasi (*internalization*), dan identifikasi personal (*personal identification*) (Yukl, 2005). Kepemimpinan versi George R. Terry adalah terjadinya sebuah hubungan antara pemimpin dan pengikut yang di dalamnya terjadi pengaruh untuk melakukan aktivitas yang sudah ditentukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama (Terry, 1986).

Gery Yukl mendefinisikan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses untuk mengendalikan dan mempengaruhi bawahan untuk mengetahui dan menyetujui terhadap apa yang menjadi kebutuhan dalam mengerjakan aktivitas dan bagaimana mengerjakan aktivitas itu, serta proses untuk memfasilitasi upaya bawahan dan secara kolektif bisa mencapai tujuan bersama (Yukl, 2005). Peter G. Northouse menyatakan dari berbagai kalangan para ahli yang membuat

konsep tentang kepemimpinan, beberapa komponen ini bisa dipahami sebagai pusat fenomena antara lain adalah: (a) sebuah kepemimpinan yang terjadi antara pemimpin dan bawahan adalah terjadi proses, (b) terjadi pengaruh dan power dalam kepemimpinan, (c) antara pemimpin dan bawahan terjadi dalam kelompok baik dalam skala besar atau skala kecil, dan (d) sebuah kepemimpinan mempunyai tujuan yang ingin dicapai secara bersama-sama dengan melibatkan beberapa komponen tersebut, dari pengertian kepemimpinan yang di paparkan oleh Peter G. Northouse diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan sebuah proses yang terjadi dimana antara suatu individu memberikan pengaruh terhadap sekelompok individu lainnya guna untuk tercapainya tujuan secara bersama-sama (Northouse, 2013).

Teori pengaruh kepemimpinan menurut French dan Raven bahwa pengaruh seorang pemimpin bersumber pada kekuasaan dalam kelompok atau organisasi. Taksonomi kekuasaan (*power*) French dan Raven yaitu; *reward power*, *corcive power*, *legitimate power*, *expert power*, and *referent power* (French & Raven, 1968). Konsep kekuasaan menurut Gibson dengan beberapa konsep yang saling mempengaruhi satu sama lain, seperti pengaruh (*influence*) dan wewenang (*authority*). Sedangkan menurut Russel mengertikan kekuasaan sebagai "hasil dari akibat yang diinginkan". Bierstedt mendefinisikan kekuasaan sebagai "kemampuan menggunakan kekuatan". Wrong membatasi arti kekuasaan sebagai keberhasilan mengendalikan orang lain. French mengertikan kekuasaan yang dimiliki A atas B sebagai "sama dengan kekuatan maksimum yang dapat dilakukan A terhadap B dikurangi dengan kekuatan maksimum yang dapat dimobilisasi B dalam arah yang berlawanan", Rogers berupaya memperjelas kesimpang siuran terminologi

itu dengan mendefinisikan kekuasaan sebagai 'potensi untuk mempengaruhi'. Dengan demikian, kekuasaan adalah sumber daya yang dapat atau dapat digunakan. Penggunaan kekuasaan yang dapat menghasilkan perubahan probabilitas bahwa seseorang atau sekelompok orang akan melakukan perubahan perilaku yang diinginkan didefinisikan sebagai "pengaruh". Dengan menerima definisi Rogers, kami membedakan kepemimpinan dengan kekuasaan.

Amitai Etzioni dalam Paul Hersey and Kenneth H. Blanchard menyatakan bahwa pemimpin memiliki kuasa (power) perbedaan antara kuasa posisi (position power) dengan kuasa pribadi (personal power) ini berkembang dari konsepnya tentang kuasa sebagai kemampuan untuk menimbulkan atau mempengaruhi perilaku (Hersey & Blanchard, 1998). Orang-orang yang bisa memberikan pengaruh terhadap sekelompok orang lain untuk menjalankan tanggungjawab akan sebuah pekerjaan yang sudah ditentukan karena memiliki posisi dalam sebuah organisasi yang mana orang itu bisa dipandang untuk memiliki position power (kuasa posisi); sekelompok orang yang mendapatkan kuasa dari pengikutnya dipandang memiliki kuasa pribadi. Sebagian orang dapat memiliki kedua kuasa itu (Litterer & Etzioni, 1964).

Dari beberapa definisi tentang kepemimpinan yang sudah dijabarkan dengan jelas oleh para ahli tersebut, maka dapat ditarik sebuah pemahaman tentang kepemimpinan adalah seseorang yang mempunyai kemampuan (power) dan wewenang (authority) dalam mempengaruhi (influence) perbuatan individu atau perbuatan kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam situasi tertentu.

Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan merupakan generalisasi dari berbagai aspek mulai dari sebab dan munculnya kepemimpinan, aspek perilaku kepemimpinan, sifat-sifat utama kepemimpinan, tugas-tugas pokok dan fungsi kepemimpinan.

Menurut Kartini Kartono Ada tiga sebab muncul teori kepemimpinan antara lain adalah (1) teori genitis, teori ini menyebutkan bahwa pemimpin itu tidak bisa diciptakan akan tetapi pemimpin itu dilahirkan, karena sejak lahir pemimpin itu sudah memiliki bakat luar biasa yang ditakdirkan lahir untuk menjadi pemimpin; (2) teori sosial, teori ini kebalikan dari teori genitis. Teori ini mengatakan untuk menjadi pemimpin maka harus dipersiapkan dan dibentuk, oleh karena itu, siapapun bisa untuk menjadi pemimpin dan tentu harus melalui persiapan-persiapan yang matang baik dalam pendidikan maupun pengalaman; (3) teori ekologis, teori ini sebagai bentuk sintesis terhadap teori genitis dan teori sosial, teori ini menyebutkan pemimpin akan efektif dan sukses bilamana pemimpin semenjak lahir telah memiliki bakat kepemimpinan dan bakat itu ditunjang dengan usaha pendidikan dan pengalaman yang disesuaikan dengan lingkungan/ekologisnya (Kartono, 2006).

Dari teori sebab munculnya pemimpin tersebut kemudian ada beberapa teori yang secara umum diklasifikasikan menjadi empat dengan menggunakan beberapa pendekatan yaitu sebagai berikut :

1. Teori Pengaruh Kekuasaan

Menurut Kelman dalam Gery Yukl berpendapat, ada tiga jenis proses memengaruhi, yaitu kepatuhan instrumen (*instrumental compliance*), internalisasi (*internalization*), dan identifikasi personal (*personal identification*) (Yukl, 2005). Teori pengaruh menurut French dan Raven bahwa

pengaruh seorang pemimpin bersumber pada kekuasaan dalam kelompok atau organisasi. Taksonomi kekuasaan (*power*) French dan Raven yaitu; *reward power, coercive power, legitimate power, expert power, and referent power*.

Etzioni dalam Hersey and Blanchard menyatakan bahwa seorang pemimpin mempunyai kekuasaan (*power*) bila dikaji secara mendalam perbedaan diantara kekuasaan posisi (*position power*) dengan kekuasaan pribadi (*personal power*) ini berkembang dari konsepnya tentang kuasa sebagai kemampuan untuk menimbulkan atau mempengaruhi perilaku (Hersey & Blanchard, 1998). seseorang ketika memberikan pengaruh terhadap individu lain untuk melaksanakan apa yang menjadi pekerjaannya dan hal itu terjadi karena memiliki posisi tertentu dalam sebuah organisasi; seseorang bisa mendapatkan kekuasaan dari individu lain sebagai pengikutnya maka hal itu dipandang perlu untuk mendapatkan kuasa secara pribadi. Sebagian orang dapat memiliki kedua kuasa itu (Litterer & Etzioni, 1964).

2. Teori Bakat

Teori bakat bisa disebut juga dengan teori sifat kepemimpinan (*trait theories leadership*) yaitu sebuah teori yang memperhatikan terjadinya kualitas dan karakteristik yang membedakan antara sebagai seorang pemimpin dari yang bukan sebagai seorang pemimpin (Robbins & Judge, 2015). Teori ini menyebutkan jika kepemimpinan itu bisa terjadi karena beberapa faktor diantaranya adalah sifat-sifat atau bakat yang ada di dalam diri pemimpin dan dapat dimanifestasikan dalam bentuk perilaku kepemimpinan sehingga dengan demikian sifat atau bakat tersebut menjadi pemimpin yang berwibawa atau kharismatik.

Sebagai bentuk dari adanya identifikasi terhadap proses yang mempengaruhi, maka keinginan dan

harapan dari bawahan adalah bagaimana bisa terjadi hal yang sangat menyenangkan seperti apa yang terlihat dalam kepemimpinan itu sendiri. Kepemimpinan yang berkharisma tentu sangat luar biasa, karena didasari beberapa wawasan, baik wawasan keilmuan dan wawasan pengelolaan organisasi itu sendiri. Dengan demikian, para pengikut mempunyai keyakinan yang mendalam dan mendapatkan energy yang positif sehingga yang terjadi terhadap bawahan adalah bagaimana bisa meniru apa yang dilakukan oleh pemimpinnya, dan bawahan ingin menjadi seperti pemimpin yang kharismatik itu (Robbins & Judge, 2015).

3. Teori Perilaku

Teori tentang perilaku ini (*behavioral theories of leadership*) merupakan teori yang merekomendasikan terhadap perilaku secara khusus dengan maksud dan tujuan untuk membedakan antara yang benar-benar menjadi pemimpin dengan yang bukan sebagai seorang pemimpin. Bila kita perhatikan teori yang komprehensif ini didapatkan dari hasil sebuah penelitian yang dilakukan oleh Studi Ohio State (Ohio State Studies) sehingga yang terjadi pada akhir tahun 1940, dengan semangat yang tinggi berusaha untuk bisa memperkenalkan tentang perilaku kepemimpinan.

Teori yang dihasilkan oleh Studi Ohio State ini telah mengalami penyederhanaan dan dapat diklasifikasikan menjadi dua pada prinsipnya teori ini dianggap sangat urgen sekali yang bisa diimplementasikan sebagai perilaku kepemimpinan (*behavioral theories of leadership*). (1) memprakarsai struktur (*initiating structure*) ini merupakan peranan penting dari seorang pemimpin untuk menstrukturisasi para bawahan guna mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dalam sebuah organisasi; (2) Keramahan (*consideration*), ini merupakan pola hubungan antara pemimpin dengan bawahan yang menciptakan keharmonisan,

indikasi dari hubungan yang baik ini akan tercermin dari beberapa sikap diataranay adalah rasa saling percaya, saling menghormati gagasan dari para bawahan.

4. Teori Situasi

Teori kepemimpinan situasional (*situational leadership theories*) menitik beratkan pada para pengikutnya. Pada teori ini menurut George R. Terry kepemimpinan terdiri dari empat variable: pemimpin, para pengikut, organisasi dan pengaruh-pengaruh sosial, ekonomi dan politik.

Padangan teori situasional berpadangan bahwa kepemimpinan yang efektif dan berhasil tidak ditentukan dari gaya kepemimpinan melainkan dari bagaimana kesiapan dari bawahan dalam mengikuti arahan pemimpin, dan bawahan melakukan apa yang menjadi tugas tertentu (Robbins & Judge, 2015). Oleh karena itu ada dua hal tentang hubungan yaitu sebagai berikut : (1) apa yang terjadi terhadap perilaku kepemimpinan tentu hal itu meruapak salah satu hasil atau melalui akibat dari situasi itu sendiri dan (2) apa yang terjadi terhadap perilaku kepemimpinan sebagai salah satu terjadinya sesuatu yang menjadi sebabdari adanya situasi tesebut.

Keterampilan kepemimpinan

Ada tiga keterampilan pribadi dasar yang harus dimiliki oleh pemimpin antara lain yaitu; memiliki keterampilan teknis, memiliki keterampilan manusia, dan memiliki keterampilan konseptual. Menurut Katz dalam Peter Northouse menyatakan bahwa keterampilan berbeda dari sifat atau karakter dari seorang pemimpin (Northouse, 2013). Keterampilan merupakan apa yang seharusnya bisa dicapai oleh pemimpin, sedangkan sifat merupakan apa

yang membentuk diri seorang pemimpin yang berupa karakteristik yang dimiliki oleh pemimpin sejak lahir. Keterampilan yang harus dimiliki oleh pemimpin adalah kemampuan untuk menggunakan pengetahuan dan kecakapan seseorang yang bertujuan untuk mencapai sasaran. Ada tiga keterampilan pribadi dasar pemimpin yaitu; teknis, manusia, dan konseptual.

1. Keterampilan Teknis

Keterampilan teknis ialah sebuah pengetahuan yang harus dimiliki oleh pemimpin tentang hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan dan aktivitas. Seorang pemimpin tentu harus memiliki keterampilan tentang kompetensi yang harus dikuasai dalam bidang tertentu, seperti contoh seorang pemimpin memiliki kecakapan dalam analitis, dan kemampuan untuk menggunakan berbagai alat-alat serta teknik yang jitu yang relevan dengan tata cara yang ada.

2. Keterampilan Manusia

Keterampilan manusia adalah merupakan pengetahuan yang harus dimiliki oleh pemimpin tentang kemampuan untuk bekerja bersama orang yang menjadi bawahannya (*follower*). Keterampilan manusia ini cukup berbeda dengan keterampilan teknis yang ada kaitannya dengan melakukan sesuatu. Keterampilan manusia adalah “keterampilan orang-orang”. Mereka adalah kecakapan yang sangat memberikan dampak terhadap pemimpin dalam beraktivitas dan bekerja secara efektif dan efisien dengan para bawahan, rekan tim kerja, dan pemimpin bisa mewujudkan apa yang menjadi tujuan dari organisasi tersebut. Keterampilan manusia memungkinkan pemimpin untuk membantu anggota group bekerja sama sebagai suatu group guna mencapai tujuan bersama (Northouse, 2013).

3. Keterampilan Konseptual

Keterampilan konseptual yang harus dikuasai oleh seorang pemimpin adalah kemampuan untuk bekerja dengan ide dan konsep. Jika keterampilan teknis berhubungan dengan hal-hal dan keterampilan manusia berhubungan dengan orang, sedangkan keterampilan konseptual melibatkan kemampuan untuk bekerja dengan ide. Seorang pemimpin dengan keterampilan konseptual merasa nyaman untuk berbicara tentang ide/gagasan yang membentuk organisasi dan seluk beluk organisasi. Bagi pemimpin dengan kemampuan ini secara otomatis mampu untuk mengutarakan apa yang menjadi tujuan dari organisasi dalam bentuk kata-kata, dan dapat memahami serta mengekspresikan gagasan-gagasan baru.

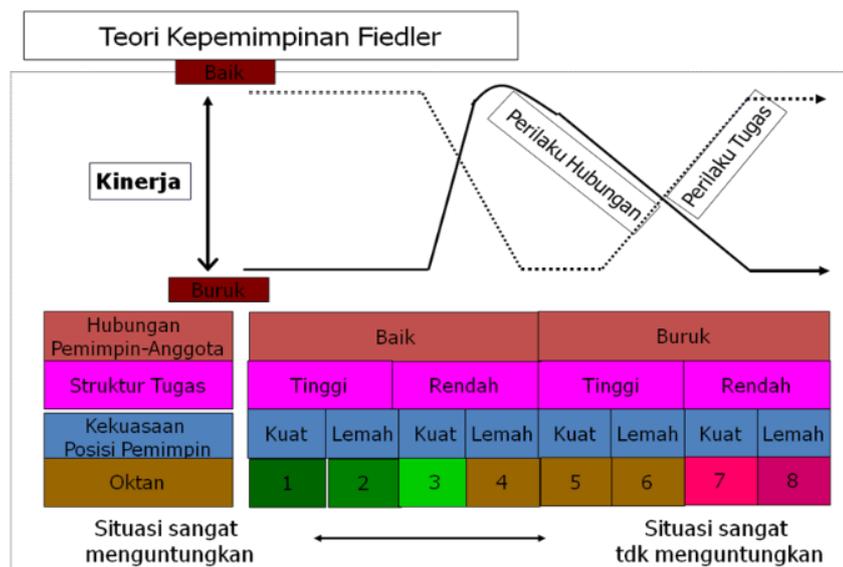
luas dan komprehensif dalam penjelasannya pada tahun 1967 (Northouse, 2013) Fiedler adalah orang yang pertama kali yang memberikan pengembangan terhadap model kontingensi secara komprehensif dalam kajian kepemimpinan. Menurut pandangan teori kontingensi menjelaskan bahwa pemimpin bisa efektif bilamana ada kesesuaian antara gaya pemimpin dengan situasi tertentu (Robbins & Judge, 2015). Teori kontingensi beranggapan bahwa kepemimpinan itu adalah sebuah proses ketika ingin menjalankan sebuah pengaruhnya sangat berkaitan dengan keadaan dimensi tugas yang dikerjakan oleh suatu kelompok (group task situation).

Ada tiga variabel yang sangat menentukan adanya situasi yang paling utama yang sangat menentukan apakah suatu situasi tertentu bisa memberikan keuntungan tersendiri bagi seorang pemimpin (Blanchard et al., 2006). Fred Edwar Fiedler membagi tiga variabel adalah sebagai berikut : 1). The leader member relationship, 2). The degree of task structure, dan 3). The leaders positions power (Chemers & Skrzypek, 1972).

Model Kepemimpinan Kontingensi

Model Kontingensi Fiedler

Model kontingensi Fiedler merupakan teori kepemimpinan yang mendapat pengakuan dari kalangan para ahli mengingat teori kontingensi itu sangat



Gambar : 2.1 Model Teori Kontingensi Fiedler

Keterangan:

1. Terdapat beberapa situasi yang menguntungkan bagi pemimpin

Apabila keberadaan seorang pemimpin secara umum bisa diterima dengan senang hati oleh pengikutnya (*follower*), dan juga dihormati oleh pengikutnya (dimensi tertinggi pertama). Apabila tugas yang diberikan oleh pemimpin terhadap pengikutnya sudah tersistematis dan terstruktur dengan jelas (dimensi kedua tertinggi).

Apabila otoritas dan wewenang yang diberikan oleh pemimpin secara formal dihubungkan dengan kedudukan pemimpin dimana kepemimpinan itu berada (dimensi ketiga tertinggi). Dengan demikian, Apabila tiga dimensi yaitu dimensi hubungan, struktur tugas dan otoritas dalam pisis rendah, maka situasi yang terjadi sangat tidak menguntungkan bagi pemimpin.

2. Terdapat dua relevansi kedudukan (situasi) dan gaya kepemimpinan

Fiedler memberikan penjelasan terkait dimana suatu situasi bisa memberikan keuntungan tersendiri bagi seorang pemimpin yaitu bisa dilihat (oktan 1,2 dan 3) dan tentu hal itu memberikan keuntungan (oktan 7 dan 8) tentu hal itu menjadikan gaya kepemimpinan yang lebih menekankan terhadap tugas adalah yang sangat efektif.

Ketika situasi cenderung ke arah dimensi diantara memuaskan dan juga sangat tidak memuaskan bisa dilihat (oktan 4,5, dan 6) dengan demikian, yatit pemimpin

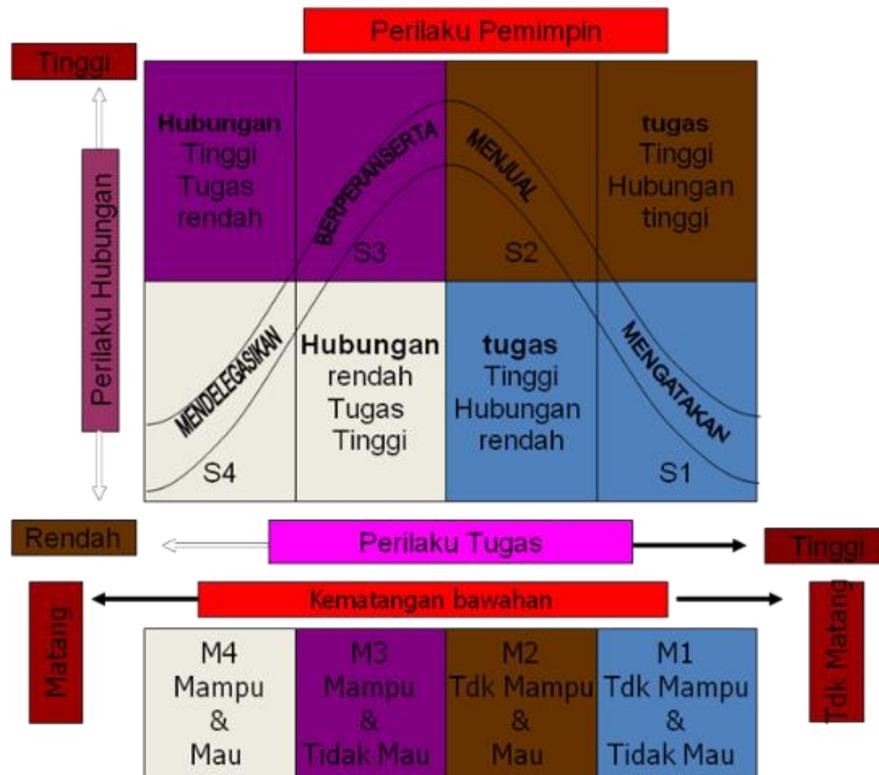
menerapkan gaya kepemimpinan yang berorientasi terhadap hubungan akan yang sangat efektif.

Model Kontingensi Hersey dan Blanchard

Hersey dan Blanchard menjelaskan tentang teori kepemimpinan situasional (*situasional leadership*) kepemimpinan yang efektif dan berhasil tentu sangat ditentukan oleh adanya situasi yang menyenangkan dari kesiapan para pengikut dan bisa menyelesaikan tugas yang menjadi tanggungjawabnya dengan baik (Hersey & Blanchard, 1998). Fokus dari kepemimpinan situasional itu bagaimana bisa memahami terhadap suatu situasi yang terjadi dimana kepemimpinan itu dilaksanakan. Pandangan ini mengklaim untuk menjadi pemimpin yang efektif tentu yang paling menentukan adalah bagaimana adanya penyesuaian antara gaya kepemimpinan dengan situasi yang terjadi (PG Northouse, 2013).

Model kepemimpinan pendekatan situasional ini awalnya dikembangkan pada tahun 1969 oleh Hersey dan Blachard akan tetapi beberapa tahun kemudian tepatnya pada tahun 1985 telah mengalami perkembangan dan penyempurnaan yang dilakukan oleh Blanchard. Dengan demikian, kepemimpinan pendekatan situasional ini disebut dengan kepemimpinan situasional II.

Gambar 1.2 Model Kepemimpinan Situasional Hersey dan Blanchard



Dari gambar di atas dapat diklasifikasikan bahwa ada tingkat kematangan pengikut/bawahan yang diklasifikasikan menjadi empat antara lain sebagai berikut :

1. "Memberitahuakan" (telling) adalah bagi tingkat kematangan pengikut (follower) yang rendah. Para pengikut (follower) yang tidak mempunyai kemampuan dan tidak mempunyai kemauan melaksanakan tanggungjawab untuk melakukan tugas yang sudah dibebankan. Ketidak mauan pengikut dikarenakan adanya ketidakyakinan untuk melakukan tugas tertentu. Oleh karena itu penting bagi pemimpin untuk memberikan arahan dan supervisi yang spesifik dan jelas dan perlu untuk menjelaskan terhadap pengikutnya tentang apa yang harus dilakukan, bagaimana cara melakukannya, kapan

harus dilakukan, dan dimana tugas itu dilaksanakan yang sudah menjadi tanggungjawabnya (Hersey & Blanchard, 1998).

2. "Menjajakan" (selling) merupakan tingkat kematangan pengikut (follower) dari rendah ke sedang. Pengikut yang seperti ini tidak memiliki kemampuan untuk melakukan tugas akan tetapi mempunyai kemauan memikul tanggungjawab dan memiliki keyakinan yang kuat akan tetapi tidak mempunyai keterampilan (technical skill) untuk melakukan tugas tertentu. Dengan demikian, penting bagi seorang pemimpin untuk "menjajakan" yang menyediakan perilaku direktif, karena ketidak mampuan pengikut, oleh karena itu perlu adanya perilaku suportif bisa menjadikan motivasi dan antusiasme pengikut. Selain itu juga penting bagi

pemimpin untuk diperlukan adanya komunikasi antara pemimpin dan bawahan, karena dengan melalui adanya komunikasi dua arah dan adanya kesepahaman antara pemimpin dan bawahan tentu akan membuat keharmonisan dan secara psikologis pengikut “turut serta” dalam menjalankan perilaku yang sesuai dengan keinginan oleh pemimpin (Hersey & Blanchard, 1998).

3. “Mengikutsertakan” (participating) merupakan tingkat kematangan pengikut (follower) dari sedang ke tinggi. Pengikut yang seperti ini tentu memiliki kemauan yang tinggi untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pemimpin, akan tetapi pengikut tidak mempunyai kemauan untuk menjalankan apa yang menjadi harapan dari seorang pemimpin. Ketidakmauan pengikut melakukan sesuatu didasari oleh rasa tidak yakin dan merasa terancam. Penting bagi pemimpin untuk memberikan motivasi dan perlu juga memberikan kesempatan adanya komunikasi guna untuk mempermudah apa yang menjadi harapan dari pengikut/bawahan. Dengan demikian, gaya ini disebut dengan “mengikutsertakan” (partisipatif) karena pemimpin dan pengikut berbagai tanggungjawab pengambilan keputusan, sedangkan peranan pemimpin dalam memudahkan dan berkomunikasi (Hersey & Blanchard, 1998).
4. “Mendelegasikan” (delegating) merupakan tingkat kematangan pengikut (follower) adalah tinggi. Pengikut yang seperti ini mempunyai kemampuan dan kemauan serta yakin untuk melakukan tugas yang menjadi tanggungjawab yang diberikan oleh pemimpin untuk dikerjakan. Dengan demikian, bagi gaya “mendelegasikan”

ini pemimpin tidak penting untuk memberikan motivasi, memberikan arahan, dan memberikan dukungan kepada pengikut, karena pengikut sudah mempunyai kemampuan, kemauan serta yakin untuk melakukan tugas yang menjadi tanggungjawabnya (Hersey & Blanchard, 1998).

Model Path-Goal Theory Robert J. House

Teori jalur-tujuan (Path-Goal Theory) pertama kali dikembangkan oleh Robert House. Menurut Stephen Robbins tentang teori jalur-tujuan (Path-Goal Theory) yaitu sebuah teori yang berpandangan akan setiap tugas yang menjadi tanggungjawabnya untuk memberikan dukungan terhadap pengikutnya dalam menyelesaikan tugas tersebut untuk mencapai target yang telah ditetapkan sehingga apa yang dilakukan oleh pengikut sudah mendapatkan hasil yang positif sesuai dengan apa yang menjadi tujuan dari organisasi tersebut (Robbins & Judge, 2015).

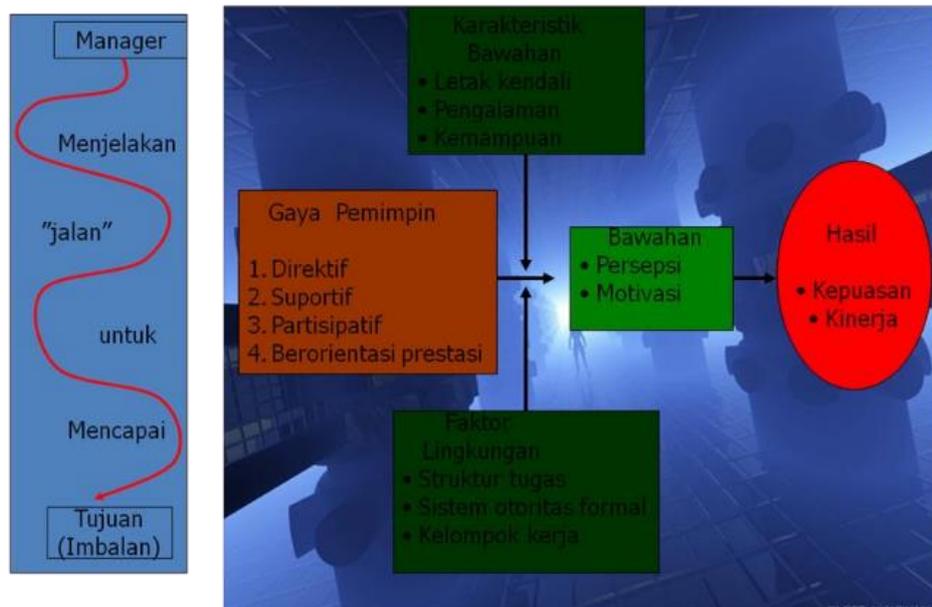
Teori jalur tujuan (path-goal Theory) ini menyarankan bahwa apa yang menjadi tugas dari seorang pemimpin itu merupakan suatu bentuk bisa menyiapkan sebuah informasi yang akurat, serta adanya dukungan keterlibatan dari semua aspek, atau dari beberapa sumber daya yang memiliki potensi bagi para bawahannya (follower) untuk mencapai tujuan-tujuan (Robbins & Judge, 2015). Sedangkan menurut Peter G. Northouse teori jalur-tujuan adalah bagaimana yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin di dalam memberikan memotivasi terhadap para pengikut (follower) untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan (Northouse, 2013).

Perlu dipahami bahwa pandangan dari teori jalur-tujuan ini, mengidentifikasi

bahwa apa yang seharusnya pemimpin lakukan tentang memberikan arahan dan dukungan terhadap bawahan, tentu hal ini sangat tergantung dari bagaimana hasil

analisis tentang hal-hal yang agak sulit dan rumit dalam situasi tertentu. Untuk lebih mudah dipahami akan dijelaskan dalam gambar berikut ini.

Gambar 1.3 Model Teori Jalur Tujuan (Path-Goal Theory)



Robert J. House mengklasifikasikan teori jalur-tujuan terhadap empat perilaku pemimpin antara lain adalah :

1. Kepemimpinan yang mengarahkan (directive leadership), kepemimpinan direktive ini sama dengan konsep yang dideskripsikan dikajian Ohio State yaitu dengan konsep "membentuk struktur" dan juga seperti yang digambarkan dalam kepemimpinan situasional dengan istilah gaya "memberitahu". Hal ini mendeskripsikan pemimpin yang memberi pengikut (follower) intruksi mengenai tanggungjawab mereka, dan juga menghargai apa yang menjadi harapan dari para bawahan/pengikut, bagaimana menjalankan tugas, dan tentang kapan harus bisa menyelesaikan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan dalam menyelesaikan tugas tersebut. Dengan demikian, seorang pemimpin yang di rektive, sudah

2. Kepemimpinan yang mendukung (supportive leadership), adalah sebuah kepemimpinan yang menghargai dan memotivasi terhadap aktivitas yang dilakukan oleh bawahan, dari dasar pemikiran teori tentang perilaku dipahami oleh seorang peneliti yang dilakukan oleh Ohio State bahwa kepemimpinan yang mendukung merupakan pemimpin yang memiliki sifat ramah dan mudah untuk ditemui serta bertanggungjawab untuk memberikan pemenuhan tentang kesejahteraan para pengikutnya. Dengan demikian, perilaku kepemimpinan yang mendukung selalu berusaha menjadikan pekerjaan menjadi menyenangkan bagi pengikut. Selain hal itu, kepemimpinan

- yang memberikan dukungan terhadap pengikut secara seimbang dan memberikan sebuah penghargaan terhadap status mereka sebagai bawahan.
3. Kepemimpinan partisipatif (*participative leadership*), perlu dipahami bahwa kepemimpinan yang partisipatif ini mengundang pengikut bersma-sma dalam keterlibatan tentang pengambilan suatu keputusan. Pemimpin yang partisipatif akan mengedepankan berkoordinasi dengan pengikut atau bawahan, memdapatkan gagasan yang disamapaikan oleh bawahan akan selalu menjadi perhatian pemimpin, serta menyatukan saran-saran terhadap pengambilan bagaimana sebuah organisasi berjalan dengan efektif dan efisien dan lebih maju.
 4. Kepemimpinan yang berorientasi prestasi (*achievement-oriented leadership*) kepemimpinan yang berorientasi pada pretasi ini ditandai oleh pemimpin yang menantang pengikut untuk melakukan aktivitas dilevel yang tinggi. Pemimpin ini menampilkan bagaimana sebuah standarisasi kemampuan dan kehebatan yang sangat tinggi untuk membuat pengikut/bawahan dan dapat berusaha menemukan perkembangan yang berkelanjutan. Selain mengharapkan banyak hal dari pengikut, bila kita pahami ketika ada seorang pemimpin yang didasarkan untuk tercaoainya sebuah prestasi yang baik hal itu sangat menunjukkan tingkat keyakinan yang tinggi, bahwa pengikut akan memiliki kemampuan untuk menjadikan target seuai dengan visi dan misi apa masa yang akan datang.

Dari empat gaya tersebut, menurut House dan Mitchell dalam Peter G. Northouse bahwa pemimpin mungkin

menampilkan salah satu atau semua dari empat gaya kepemimpinan tersebut denganberagam pengikut serta juga dalam situasi berbeda pula (Northouse, 2013). Jika ditelaah lebih mendalam lagi, bahwa teori jalu-tujuan bukan merupakan pendekatan sifat yang hanya memfokuskan pemimpin hanya memiliki satu jenis kepemimpinan. Akan tetapi pemimpin jalur-tujuan mengadaptasi gaya mereka untuk situasi atau untuk kebutuhan motivational dari para pengikut situasi yang berbeda mungkin membutuhkan jenis perilaku kepemimpinan yang berbeda (Northouse, 2013).

Implementasi Model Kepemimpinan Kontingensi dalam Lembaga Pendidikan Islam

Pengertian Lembaga Pendidikan Islam

Definisi mengenai tentang lembaga bila dilihat dari segi bahasa/etimologi yaitu bisa diartikan sebuah wadah atau oraganisasi yang bisa melakukan suatu usaha dalam menjalankan roda organisasi (Daryanto, 1997). Pengertian lembaga pendidikan bila dilhihat dari segi bahasa Inggeris bisa disebut dengan institute, secara fisik (*hard*) dapat diartikan sebuah badan organisasi yang memiliki visi dan misi tetentu untuk dijalankan. Sedangkan lembaga dalam makna non fisik (*soft*) bisa diartikan institution, yang mana erat sekali hubungannya dengan aturan-aturan, norma, yang menjadi acuan dalam lembaga tersebut.

Pengertian pendidikan Islam meruapakan suatu tujuan untuk menumbuh kembangkan fitroh dari manusia itu sendiri sesuai dengan apa yang menjadi nilai-nilai dalam ajaran Islam agar manuisia bisa menjadi manusia yang selamat baik dunia

maupun di akhirat atau bahagia baik di dunia maupun di akhirat. Sedangkan menurut D. Marimba memberikan definisi tentang pendidikan Islam adalah merupakan salah satu bentuk pengajaran dan bimbingan meliputi bimbingan jasmani (dhohiriyah) dan bimbingan secara rohani (bathiniyah) yang mana bimbingan itu menuju terhadap terbentuknya sifat, sikap, dan perilaku yang relevan dengan nilai-nilai ajaran Islam (Marimba, 1991)

Dari dua pengertian di atas, baik pengertian lembaga dan pendidikan Islam, maka lembaga pendidikan Islam dapat dipahami dan diartikan suatu proses untuk berjalannya roda organisasi dalam lembaga pendidikan Islam itu sendiri. Lembaga pendidikan Islam secara kongkrit dapat dipahami sebagai wadah/badan dan sarana-prasarana, tetapi juga lembaga pendidikan Islam bila diartikan secara abstrak bisa berarti aturan-aturan yang berlaku dalam lembaga Islam tersebut serta adanya rasa saling memiliki dan tanggungjawab terhadap lembaga pendidikan itu sendiri (Ramayulis, 2002).

Dengan demikian, bila melihat dari beberapa argumentasi dari para ahli tentang pengertian lembaga pendidikan Islam, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa lembaga pendidikan Islam merupakan salah satu badan terbentuknya sebuah organisasi secara sistematis baik tentang penyelenggaraan pendidikan Islam itu sendiri yang mencakup sarana dan prasarana, norma-norma, serta adanya yang bertanggungjawab terhadap berjalannya aktivitas pendidikan Islam tersebut sesuai dengan apa yang menjadi nilai-nilai ajaran Islam.

Tujuan Lembaga Pendidikan Islam

Lembaga Pendidikan Islam tentu bertujuan yang sinergi dari apa yang

menjadi tujuan dari pendidikan Islam itu sendiri. Tujuan pendidikan Islam adalah terbentuknya pribadi yang khoiroh ummah yang menjalankan segala aktivitas dalam kehidupannya berdasarkan nilai-nilai ajaran Islam yang digali dari sumber aslinya baik dari sumber alquran maupun sumber dari hadits.

Muhaimin menyampaikan bahwasanya lembaga pendidikan Islam itu secara general mempunyai tujuan dan harapan dalam hal peningkatan ketakwaan, keimanan, penghayatan, pemahaman dan pengalaman para siswa mengenai Pendidikan agama Islam, dengan begitu para siswa diharapkan untuk menjadi insan yang berakhlakul karimah dalam kehidupannya berbangsa dan bernegara serta menjalankan apa yang diperintahkan oleh Allah SWT. dan menjahui apa yang dilarang oleh Allah SWT (Muhaimin, 2012).

Tujuan dari lembaga pendidikan Islam adalah relevan dengan apa yang disampaikan oleh Taksonomi Bloom tentang tiga ranah/domain kognitif, afektif dan psikomotorik (Winkel, 1987). Dengan demikian, lembaga pendidikan Islam mempunyai visi dan misi dalam peningkatan dan pengembangan semua potensi yang dimiliki oleh setiap manusia, adanya lembaga pendidikan Islam diharapkan agar siswa bisa memiliki pengetahuan tentang nilai-nilai ajaran Islam untuk menjadi pegangan dalam menjalankan aktivitas sebagai ummat Islam. Setelah siswa memahami tentang nilai-nilai ajaran Islam lalu kemudian bagaimana siswa tersebut bisa mengimplemetasikan dalam kehidupan sehari-hari sehingga ada internalisasi nilai-nilai ajaran islam ke dalam jiwa raga siswa baik dalam menghayati dan meyakini sebagai sebuah kebenaran dalam ajaran Islam. Selanjutnya dengan memiliki pemahaman tentang ajaran Islam dan kemudian adanya internalisasi ajaran Islam tersebut ke dalam jiwa raga siswa.

Maka dengan demikian, akan menjadikan para siswa untuk menjadi manusia muslim khoiroh ummah yang bertakwa dan beriman dan begitu juga para siswa bisa termotivasi untuk melakukan dan mengikuti apa yang menjadi ajaran Islam yang telah terinternalisasi pada siswa tersebut.

*Implementasi Model Kepemimpinan
Kontingensi dalam Pengembangan
Lembaga Pendidikan Islam*

Implementasi model kepemimpinan kontingensi merupakan salah satu model kepemimpinan yang diperakarsai oleh Fiedler, model kepemimpinan kontingensi ini untuk mengembangkan kepemimpinan yang lebih komprehensif pertama kali bagi kepemimpinan (Simpson & Fiedler, 1969). Menurut pandangan teori kontingensi menjelaskan bahwa pemimpin bisa efektif bilamana ada kesesuaian antara gaya pemimpin dengan situasi tertentu dimana kepemimpinan itu dilaksanakan (Robbins & Judge, 2015). Teori kontingensi beranggapan bahwa kepemimpinan itu adalah sebuah proses ketika ingin menjalankan sebuah pengaruhnya sangat berkaitan dengan keadaan dimensi tugas yang dikerjakan oleh suatu kelompok (group task situation).

Dalam implementasi model kepemimpinan kontingensi terdapat beberapa situasi yang menguntungkan bagi seorang pemimpin yang ada di lembaga pendidikan Islam.

1. Kepemimpinan kontingensi bisa menguntungkan bilamana keberadaan seorang pemimpin itu secara umum dapat diterima dengan senang hati oleh pengikutnya (follower), dan juga dihormati oleh pengikutnya.
2. Kepemimpinan kontingensi menguntungkan apabila pemimpin itu ketika memberikan tugas terhadap

pengikutnya dan tugas itu sudah terstruktur dan semuanya dijelaskan secara jelas.

3. Kepemimpinan kontingensi dalam situasi menguntungkan apabila pemimpin memiliki otoritas dan wewenang yang diberikan terhadap bawahannya secara formal dihubungkan dengan kedudukan pemimpin dimana kepemimpinan itu berada.

Dengan demikian, bagi model kepemimpinan kontingensi apabila tiga dimensi tersebut yaitu dimensi hubungan, struktur tugas dan otoritas dalam posisi rendah, maka situasi yang terjadi sangat tidak menguntungkan bagi pemimpin.

Lembaga pendidikan Islam merupakan salah satu badan atau organisasi yang mengedepankan prinsip dan nilai-nilai keislaman yang menjadi acuan di dalam melaksanakan roda organisasi dalam lembaga pendidikan Islam tersebut dengan mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi. Oleh karena itu, penting sekali bagi pengelola lembaga pendidikan Islam untuk mengaplikasikan model kepemimpinan kontingensi yang relevan dengan nilai-nilai ajaran Islam. Sudah barang tentu ada cara yang diperlukan mengaplikasikan model kepemimpinan kontingensi dalam pandangan Islam sebagaimana yang difirmankan oleh Allah SWT dalam Alqur'an surat Al-maidah ayat 55 sebagai berikut:

إِنَّمَا وَلِيُّكُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَالَّذِينَ ءَامَنُوا الَّذِينَ يُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَهُمْ رُكْعُونَ
٥٥

“Sesungguhnya penolong kamu hanyalah Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang yang beriman, yang mendirikan shalat dan menunaikan zakat, seraya mereka tunduk (kepada Allah)”.

Ayat di atas menjelaskan tentang adanya kriteria model kepemimpinan dalam lembaga pendidikan Islam yang harus diperhatikan oleh seorang pemimpin dalam menjalankan roda organisasi dalam lembaga pendidikan Islam tersebut, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Bagi seorang pemimpin dalam lembaga pendidikan Islam harus beriman kepada Allah SWT mengingat kapasitasnya sebagai ulil amri sebagai penerus kepemimpinan Nabi Muhammad SAW, yang mana beliau merupakan salah satu pemimpin yang di utus oleh Allah SWT kepada seluruh umat manusia. Dengan demikian, pentingnya seorang pemimpin di lembaga pendidikan Islam untuk memiliki keimanan, karena tanpa adanya dasar keimanan dalam diri pemimpin itu maka bagaimana ia bisa menjadi pemimpin yang selalu diharapkan oleh bawahannya dengan baik.
2. Bagi seorang pemimpin dalam lembaga pendidikan Islam harus menjalan apa yang diperintahkan oleh Allah SWT. dalam hal ini adalah sholat karena sholat adalah merupakan hubungan secara spiritual antara pemimpin dengan tuahnya. Dengan melakukan sholat dengan baik sesuai dengan ajaran Islam, maka sudah barang tentu ada mainifestasi yang tercermin daalam prilaku seorang pemimpin itu, baik dalam kejujuran, keperibadian yang luhur dan berintegritas.
3. Bagi seorang pemimpin dalam lembaga pendidikan Islam harus membayar zakat yang menjadi kewajiban dan merupakan simbolisasi kesecian dan kepedulian secara sosial. Salah satu tujuan dan manfaat zakat adalah bisa menyucikan hati seorang pemimpin dan juga menyucikan harta yang menjadi miliknya dan mempunyai kepedulian terhadap para fakir, miskin dan orang-

orang yang membutuhkan uluran tangan dari seorang pemimpin dalam lembaga pendidikan Islam.

4. Bagi seorang pemimpin dalam lembaga pendidikan Islam harus memiliki rasa tawadu' patuh terhadap Allah SWT dengan menjalankan apa yang menjadi kewajibannya seperti sholat, zekat, haji dan lain-lain, serta menjahui apa yang menjadi larangan Allah SWT. seperti mencuri, berzina, dan membunuh.

Mujamil Qomar memberikan beberapa sifat yang kondusif harus dimiliki oleh pemimpin dalam lembaga pendidikan Islam anantara lain adalah sebagai berikut :

Pertama, Seorang pemimpin harus memiliki kapasitas dan kapabilitas dalam keilmuan/pengetahuan sebagai pondasi untuk menjalankan roda organisasi dalam lembaga pendidikan Islam sebgaimana firman Allah SWT dalam surat Al-Mujadilah ayat 11 sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحَ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ أَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ۝ ۱۱

"Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan."

Kedua, Seorang pemimpin harus bisa bersikap lemah lembut terhadap bawahannya dan melakukan penertiban untuk semua persoalan dan menyerahkan semua hasil dengan pasrah kepada Allah SWT. sebagaimana firman Allah SWT dalam Surat Al-imran ayat 159

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

“Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu Berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.”

Ketiga, Seorang pemimpin harus memiliki kekuasaan (power) dalam mempengaruhi bawahan dalam melakukan aktivitas organisasi serta adanya control terhadap aktivitas tersebut. Dan juga seorang pemimpin bisa memberikan bantuan sosial terhadap bawahannya agar tidak terjadi kesenjangan yang mengakibatkan terhadap perbuatan-perbuatan yang keji dan mungkrar diantara para bawahannya. Sebagaimana Firman Allah SWT dalam Surat Al-Hajj ayat 41 sebagai berikut:

“(yaitu) orang-orang yang jika Kami teguhkan kedudukan mereka di muka bumi niscaya mereka mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, menyuruh berbuat ma'ruf dan mencegah dari perbuatan yang mungkar; dan kepada Allah-lah kembali segala urusan.”

Kesimpulan

Implementasi model kepemimpinan kontingensi dalam Pengembangan Lembaga pendidikan Islam merupakan salah satu wadah untuk terselenggaranya pendidikan Islam yang efektif, efisien dengan beragam sarana prasarana, regulasi, dan rasa tanggung jawab dengan tetap berpegang teguh pada nilai-nilai Islam serta berkomitmen dalam menjalankan roda organisasi lembaga pendidikan sesuai dengan ajaran Islam. Kepemimpinan kontingensi merupakan salah satu model kepemimpinan yang menjelaskan bahwa pemimpin bisa efektif bilamana ada kesesuaian antara gaya pemimpin dengan situasi tertentu dimana kepemimpinan itu dilaksanakan.

Dalam implementasi model kepemimpinan kontingensi terdapat beberapa situasi yang sangat menguntungkan bagi seorang pemimpin di lembaga pendidikan Islam.

1. Implementasi model kepemimpinan kontingensi bisa berjalan dengan efektif dalam lembaga pendidikan Islam bilamana keberadaan seorang pemimpin itu secara umum dapat diterima dengan senang hati oleh pengikutnya/bawahannya, dan juga sangat dihormati oleh pengikutnya/bawahannya.
2. Implementasi model kepemimpinan kontingensi bisa berjalan dengan efektif apabila seorang pemimpin ketika memberikan tugas terhadap pengikutnya/bawahannya dan tugas itu sudah terstruktur dengan jelas sehingga bawahan bisa melakukan tugas tersebut dengan baik.
3. Implementasi model kepemimpinan kontingensi sangat efektif dalam lembaga pendidikan Islam apabila seorang pemimpin memiliki otoritas dan

wewenang yang diberikan terhadap bawahannya secara formal dihubungkan dengan kedudukan pemimpin di lembaga pendidikan Islam tersebut.

Ada beberapa kriteria model kepemimpinan dalam mengembangkan lembaga pendidikan Islam yang harus diperhatikan oleh seorang pemimpin adalah sebagai berikut: (1) Bagi seorang pemimpin dalam lembaga pendidikan Islam harus beriman kepada Allah SWT mengingat kapasitasnya sebagai *ulil amri* sebagai penerus kepemimpinan Nabi Muhammad SAW. (2) Bagi seorang pemimpin dalam lembaga pendidikan Islam harus menjalankan terhadap apa yang diperintahkan oleh Allah SWT dan menjahui apa yang menjadi larangannya. (3) Seorang pemimpin harus memiliki kapasitas dan kapabilitas dalam keilmuan/pengetahuan sebagai pondasi untuk menjalankan roda organisasi dalam lembaga pendidikan Islam.

Daftar Pustaka

- Blanchard, K., Fowler, S., & Laurence Hawkins. (2006). *Self Leadership and the One Minute Manager "Increasing Effectiveness Through Situational Self Leadership."* In *Harper Collins e-Books*.
- Chemers, M., & Skrzypek, G. (1972). *Experimental Test of The Contingency Model of Leadership Effectiveness. Journal of Personality and Social.* <https://psycnet.apa.org/record/1973-04393-001>
- French, J. R. P., & Raven, B. (1968). *The bases of social power. Group Dynamics.*
- Hersey, P., & Blanchard, K. (1998). *Manajemen Perilaku Organisasi.* Salemba Empat.
- Kartono, K. (2006). *Pemimpin dan Kepemimpinan.* PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasiram, M. (2010). *Metodologi Penelitian: Kualitatif-Kuantitatif.* UIN Maliki Press. <http://repository.uin-malang.ac.id/1621/>
- Litterer, J. A., & Etzioni, A. (1964). *A Comparative Analysis of Complex Organizations: on Power, Involvement, and Their Correlates. American Sociological Review.* <https://doi.org/10.2307/2091214>
- Marimba, A. D. (1991). *Pengantar Filsafat Pendidikan Islam.* Al-Ma'arif.
- Muhadjir, N. (2007). *Ilmu Pendidikan dan Perubahan Sosial (Edisi IV).* Rake Sarasin.
- Muhaimin. (2012). *Pemikiran dan Pendidikan.* Rajawali Press.
- PG Northouse. (2013). *Kepemimpinan: Teori dan praktik.* Indeks.
- Ramayulis. (2002). *Ilmu Pendidikan Islam.* Kalam Mulia.
- Robbins, S., & Judge, T. (2015). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior 16th edition).* McGraw Hill dan Salemba Empat.
- Simpson, K. F., & Fiedler, F. E. (1969). *A Theory of Leadership Effectiveness. Industrial and Labor Relations Review.* <https://doi.org/10.2307/2520997>
- Terry, G. (1986). *Asas-asas Manajemen. terj Winardi.* Alumni.
- Yukl, G.-. (2005). *Kepemimpinan dalam organisasi.* PT. Indeks.