

Problematika dan Strategi Kepemimpinan Islami dalam Lembaga Pendidikan Islam

Nadia Saputri¹, Putri Anggalia P.S² Ahmadi³

Institut Agama Islam Negeri Palangkaraya, Indonesia¹⁻³

Email Korespondensi: nadiasaputri.tandar@gmail.com¹, putrianggalia.p.s@gmail.com²

Article received: 07 April 2025, Review process: 22 April 2025

Article Accepted: 20 Mei 2025, Article published: 14 Juni 2025

ABSTRACT

Leadership in Islamic educational institutions holds a strategic position in shaping direction, effectiveness, and institutional sustainability. However, various challenges such as authoritarian leadership styles, weak communication, ineffective delegation, and unresolved internal conflicts remain critical issues that hinder the achievement of Islamic education goals. This study aims to analyze leadership issues in Islamic educational institutions and formulate reform strategies based on Islamic values. Using a qualitative library research method, this study analyzed scholarly literature from 2013 to 2025 related to leadership and conflict management. The findings reveal the urgency of Islamic leadership that is ethical, just, communicative, and participatory. Several effective strategies include competence-based leadership succession, regular consultation forums, Islamic leadership training, and inclusive organizational culture development. By strengthening Qur'anic and Sunnah-based values, leadership in Islamic education institutions can meet contemporary challenges and cultivate morally upright and intellectually excellent generations.

Keywords: Islamic Leadership, Islamic Educational Institutions, Internal Conflict

ABSTRAK

Kepemimpinan dalam lembaga pendidikan Islam memiliki posisi strategis dalam menentukan arah, efektivitas, dan keberlangsungan institusi. Namun, berbagai tantangan seperti gaya kepemimpinan otoriter, lemahnya komunikasi, ketidakefektifan pendelegasian, hingga tidak terselesaikannya konflik internal, masih menjadi masalah krusial yang menghambat pencapaian tujuan pendidikan Islam. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis problematika kepemimpinan di lembaga pendidikan Islam serta merumuskan strategi reformasi berdasarkan nilai-nilai Islami. Metode yang digunakan adalah studi pustaka dengan pendekatan kualitatif, melalui analisis literatur akademik tahun 2013–2025 yang relevan dengan kepemimpinan dan manajemen konflik. Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami yang berkarakter, adil, komunikatif, dan partisipatif sangat dibutuhkan. Beberapa strategi solutif yang ditemukan meliputi: suksesi kepemimpinan berbasis kompetensi, forum musyawarah rutin, pelatihan kepemimpinan Islami, serta penguatan budaya organisasi yang inklusif. Dengan penguatan nilai Qur'ani dan Sunnah, kepemimpinan dalam lembaga pendidikan Islam dapat menjawab tantangan zaman dan membentuk generasi berakhlak karimah.

Kata Kunci: Kepemimpinan Islami, Lembaga Pendidikan Islam, Konflik Internal

PENDAHULUAN

Dalam suatu lembaga pendidikan Islam, sering kali ditemukan sistem dan pola manajemen yang dijalankan dalam aktivitas keseharian. Kegiatan-kegiatan tersebut merupakan manifestasi dari manajemen sebagai instrumen penting dalam mengarahkan, mengorganisir, dan mengevaluasi program pendidikan. Manajemen yang efektif akan mendorong tercapainya tujuan lembaga secara efisien dan sistematis. Dalam konteks ini, kepemimpinan menjadi bagian integral dari manajemen, karena melalui kepemimpinanlah visi dan misi institusi diwujudkan ke dalam tindakan nyata yang berdampak langsung pada budaya kerja dan mutu pendidikan (Sutarto, 2022).

Kepemimpinan dalam pendidikan Islam tidak hanya menyangkut kapasitas administratif, melainkan juga dimensi moral dan spiritual. Pemimpin dalam Islam diharapkan mampu memberi keteladanan, memelihara hubungan yang harmonis, serta memfasilitasi terciptanya suasana pembelajaran yang adil, amanah, dan berlandaskan nilai ukhuwah (Hidayat & Candra, 2017; Fauzan & Ilham, 2021). Hal ini sesuai dengan sabda Nabi Muhammad SAW: *"Setiap kamu adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya"* (HR. Bukhari-Muslim). Dengan demikian, kepemimpinan Islami tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga proses yang penuh tanggung jawab dan kesadaran etik.

Namun, di lapangan masih banyak ditemukan permasalahan dalam praktik kepemimpinan di lembaga pendidikan Islam. Gaya kepemimpinan otoriter, kurangnya kemampuan dalam mendelegasikan tugas, dan tidak terselesaikannya konflik internal menjadi hambatan serius terhadap efektivitas lembaga. Ketimpangan komunikasi, rendahnya empati, serta hilangnya kepercayaan antara pemimpin dan anggota menyebabkan menurunnya loyalitas dan semangat kerja staf pendidikan (Mohlis, 2020; Fazillah, 2023). Sayangnya, studi sistematis yang secara spesifik membahas pengaruh gaya kepemimpinan otoriter serta strategi solutif dalam konteks madrasah atau institusi seperti IAIN masih tergolong terbatas (Nasution & Rahmi, 2021; Ahmad et al., 2022).

Minimnya studi yang mengelaborasi kepemimpinan berbasis nilai-nilai Islam dengan pendekatan manajemen konflik yang terstruktur juga menjadi tantangan tersendiri. Padahal, dalam konteks madrasah dan perguruan tinggi Islam, dinamika kepemimpinan sangat memengaruhi kualitas akademik dan atmosfer religiusitas institusi. Riset oleh Khairul dan Burhanuddin (2023) menunjukkan bahwa konflik internal sering kali berakar dari kepemimpinan yang eksklusif dan kurang partisipatif. Begitu pula temuan dari Nurhayati dan Ihsan (2024), yang menyoroti pentingnya rekonstruksi gaya kepemimpinan dalam lembaga Islam berbasis pada prinsip syura dan keadilan sebagai bagian dari solusi keberlanjutan organisasi.

Kepemimpinan yang buruk tidak hanya berdampak pada tatanan organisasi, tetapi juga secara langsung memengaruhi capaian pendidikan dan pembentukan karakter siswa. Lembaga pendidikan Islam memiliki amanah ganda, yakni membina ilmu pengetahuan sekaligus menanamkan akhlak karimah. Oleh karena itu, ketika seorang pemimpin gagal menjalankan fungsinya secara optimal,

maka konsekuensinya tidak hanya administratif, tetapi juga moral dan sosial (Fauziah & Irwansyah, 2021). Di sinilah urgensi penguatan kepemimpinan yang mampu bersikap adil, responsif, dan bijak dalam menghadapi perbedaan.

Beberapa strategi yang disoroti dalam studi mutakhir antara lain penerapan pola suksesi berbasis kompetensi, pelatihan kepemimpinan Islami, serta mekanisme resolusi konflik yang mengedepankan musyawarah dan transparansi (Subhan, 2014; Sukatin et al., 2022; Maulana & Suryani, 2023). Selain itu, upaya membangun budaya organisasi yang inklusif dan partisipatif menjadi langkah penting dalam menciptakan sistem kepemimpinan yang berkelanjutan. Peran pemimpin sebagai pembina spiritual dan fasilitator perubahan juga semakin relevan dalam menghadapi tantangan zaman yang kompleks dan cepat berubah (Zulfa & Hanif, 2023).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis praktik kepemimpinan dalam lembaga pendidikan Islam, mengidentifikasi persoalan-persoalan yang muncul dari gaya kepemimpinan otoriter, serta merumuskan strategi reformasi yang berbasis nilai-nilai Islam untuk meningkatkan efektivitas dan keberlanjutan kepemimpinan di madrasah atau institusi keislaman.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka (library research), yang berfokus pada eksplorasi konseptual mengenai problematika dan strategi kepemimpinan dalam lembaga pendidikan Islam. Data diperoleh dari literatur yang dikumpulkan melalui database seperti Google Scholar, DOAJ, dan Garuda, dengan kriteria inklusi berupa publikasi ilmiah primer (jurnal, prosiding, dan buku akademik) dalam rentang tahun 2013 hingga 2025 yang relevan dengan tema kepemimpinan Islami dan manajemen konflik di lingkungan pendidikan. Analisis data dilakukan melalui teknik analisis isi, yang mencakup tiga tahap utama: koding awal untuk mengidentifikasi topik kunci, kategorisasi untuk mengelompokkan tema-tema serupa, dan sintesis temuan dalam kerangka konseptual kepemimpinan partisipatif berbasis nilai Islam. Untuk menjamin validitas data, dilakukan triangulasi sumber dengan membandingkan berbagai jenis literatur, serta peer-debriefing dengan dosen pembimbing dan rekan sejawat untuk menguji konsistensi interpretasi dan kekuatan argumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Kepemimpinan Islami

Kepemimpinan dalam Islam (al-qiyādah) merujuk pada kemampuan seseorang dalam memengaruhi dan membimbing orang lain menuju tujuan yang diridai Allah SWT. Dalam konteks pendidikan Islam, istilah "qiyādah tarbiyah" digunakan untuk menggambarkan model kepemimpinan yang tidak hanya mengatur administrasi, tetapi juga membina karakter dan nilai spiritual seluruh warga lembaga. Pemimpin dalam Islam bukan sekadar pengarah kebijakan, tetapi juga teladan moral dan spiritual. Tugas utamanya adalah memastikan bahwa proses pendidikan berlangsung sesuai nilai-nilai keadilan, amanah, musyawarah,

dan kasih sayang. Prinsip ini tercermin dalam hadis Rasulullah SAW: “*Setiap kamu adalah pemimpin, dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya.*” (HR. Bukhari).

Karakteristik utama pemimpin Islami mencakup kejujuran (ṣidq), tanggung jawab (amānah), kebijaksanaan (ḥikmah), serta sikap adil dan inklusif dalam pengambilan keputusan. Nilai-nilai ini membentuk pondasi hubungan harmonis antara pemimpin dan anggota organisasi. Kepemimpinan Islami menekankan pentingnya membina tim kerja sebagai amanah, bukan sekadar alat mencapai target.

Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan harus mampu mengintegrasikan fungsi manajerial dan nilai-nilai tarbiah. Seorang kepala madrasah atau pimpinan IAIN, misalnya, perlu memperlihatkan komitmen terhadap pembentukan karakter santri dan dosen, bukan hanya fokus pada pencapaian akademik.

Kepemimpinan yang baik berangkat dari relasi interpersonal yang kuat. Interaksi yang komunikatif dan penuh empati menjadi modal sosial yang tak ternilai. Pemimpin yang mampu mendengar dan memberi ruang partisipasi cenderung lebih dihormati dan diikuti oleh timnya.

Kepemimpinan Islami juga bersifat dinamis dan kontekstual. Ia harus responsif terhadap perubahan zaman, tanpa kehilangan akar nilai-nilai syar’i. Oleh sebab itu, kemampuan beradaptasi, berpikir strategis, dan membuka ruang musyawarah menjadi keharusan dalam ekosistem pendidikan Islam modern.

Problematika Utama dalam Kepemimpinan Pendidikan Islam

Salah satu tantangan utama dalam kepemimpinan lembaga pendidikan Islam adalah gaya kepemimpinan otoriter. Pemimpin semacam ini cenderung mengambil keputusan sepihak, mengabaikan partisipasi anggota, dan menekankan kontrol ketat. Situasi seperti ini menciptakan iklim kerja kaku, menimbulkan kecemasan, serta memicu ketegangan antar personel lembaga (Jannah, 2021).

Masalah kedua adalah pendelegasian tugas yang tidak efektif. Banyak pemimpin masih enggan mendelegasikan tanggung jawab atau justru salah sasaran dalam pembagian kerja. Delegasi yang keliru – misalnya menugaskan guru matematika untuk kegiatan keagamaan tanpa pelatihan – dapat menurunkan kualitas layanan dan menyebabkan ketidakpuasan kerja (Salim, 2019).

Konflik internal juga menjadi persoalan serius. Kurangnya mekanisme mediasi atau forum musyawarah menyebabkan konflik kecil berkembang menjadi perpecahan struktural. Minimnya keterampilan manajemen konflik pada pemimpin berkontribusi pada disfungsi organisasi dan menurunnya kepercayaan publik terhadap lembaga.

Motivasi personal pemimpin menjadi indikator vital. Pemimpin yang tidak menunjukkan semangat atau keteladanan akan sulit membangkitkan gairah kerja tim. Studi Arifin dan Widodo (2020) menyebut bahwa motivasi pimpinan berkorelasi langsung dengan efektivitas pembelajaran dan loyalitas staf pengajar.

Kurangnya apresiasi terhadap kinerja bawahan adalah problem berikutnya. Penghargaan non-material seperti ucapan terima kasih atau pengakuan di depan umum sering kali diabaikan. Akibatnya, pegawai merasa tidak dihargai dan kehilangan motivasi intrinsik dalam bekerja (Rahman, 2022).

Masalah berikutnya adalah pengambilan keputusan yang tidak partisipatif. Banyak pemimpin yang mengabaikan prinsip musyawarah dan lebih mengandalkan intuisi pribadi. Hal ini memperbesar potensi kesalahan kebijakan serta menggerus legitimasi kepemimpinan di mata bawahannya (Suryana, 2023).

Selain itu, ketidakkonsistenan dalam merealisasikan tugas pokok juga kerap ditemukan. Pemimpin tidak jarang terjebak pada rutinitas seremonial dan mengabaikan fungsi strategisnya dalam membina guru dan siswa. Lemahnya evaluasi diri dan ketidakmampuan mengukur capaian jangka panjang memperparah stagnasi kelembagaan.

Strategi Solutif dalam Kepemimpinan Pendidikan Islam

Menghadapi problematika tersebut, strategi suksesi kepemimpinan yang lebih objektif dan meritokratis perlu diterapkan. Pengangkatan pimpinan sebaiknya tidak hanya berdasarkan garis keturunan atau kedekatan personal, tetapi melalui proses seleksi yang mengedepankan kompetensi, integritas, dan visi strategis (Yusuf & Kamariah, 2021).

Strategi kedua adalah manajemen konflik berbasis musyawarah. Lembaga pendidikan Islam perlu menyediakan forum rutin seperti halaqah atau dialog terbuka antara pimpinan dan staf untuk menyuarakan aspirasi dan menyelesaikan friksi. Pendekatan ini terbukti memperkuat kohesi tim dan menciptakan suasana kerja yang lebih inklusif.

Dalam merespons gaya kepemimpinan otoriter, pendekatan partisipatif menjadi jalan keluar paling rasional. Melibatkan guru dan staf dalam proses perencanaan dan evaluasi tidak hanya meningkatkan rasa memiliki, tetapi juga memperkaya alternatif solusi untuk setiap masalah institusional (Basri, 2019).

Pemimpin juga perlu meningkatkan kompetensinya dalam komunikasi empatik dan literasi emosional. Pelatihan kepemimpinan yang berbasis nilai-nilai Islam dan keterampilan praktis seperti coaching, public speaking, dan manajemen waktu menjadi kebutuhan mendesak dalam pengembangan SDM madrasah.

Strategi penting lainnya adalah mengadopsi pendekatan demokratisasi pendidikan. Keterlibatan seluruh elemen—guru, siswa, wali murid, dan masyarakat dalam pengambilan keputusan strategis akan menumbuhkan transparansi dan akuntabilitas lembaga (Hasanah & Fitriani, 2024).

Transparansi juga perlu diterapkan dalam kebijakan penghargaan dan sanksi. Mekanisme reward and punishment yang jelas dan adil akan meningkatkan semangat kompetisi sehat dan memperkuat budaya kerja profesional di lingkungan pendidikan Islam. Akhirnya, penguatan kepemimpinan berbasis nilai Qur'ani dan Sunnah harus menjadi fondasi utama. Dengan menjadikan Rasulullah SAW sebagai teladan kepemimpinan transformasional,

lembaga pendidikan Islam diharapkan tidak hanya unggul secara akademik, tetapi juga melahirkan generasi pemimpin yang berkarakter, adil, dan amanah.

SIMPULAN

Kesimpulan, kepemimpinan dalam lembaga pendidikan Islam bukan hanya soal kemampuan manajerial, melainkan juga menyangkut tanggung jawab moral, spiritual, dan sosial yang melekat pada setiap pemimpin sebagai teladan umat. Permasalahan gaya kepemimpinan otoriter, lemahnya komunikasi, serta minimnya resolusi konflik yang efektif menjadi penghambat signifikan bagi kemajuan institusi pendidikan Islam. Oleh karena itu, strategi reformasi yang bersandar pada prinsip musyawarah, partisipasi, dan keteladanan sangat diperlukan demi membangun sistem kepemimpinan yang inklusif, transparan, dan berkeadilan. Studi ini menegaskan bahwa penguatan kepemimpinan berbasis nilai-nilai Qur'ani dan Sunnah merupakan kunci untuk menciptakan atmosfer kelembagaan yang harmonis, produktif, dan berkelanjutan, guna menjawab tantangan zaman serta mencetak generasi berakhlak mulia dan unggul dalam ilmu.

DAFTAR RUJUKAN

- Amin, M. (2019). *Kepemimpinan pendidikan dalam perspektif Islam*. Jurnal At-Tafkir, 12(1).
- Basri, H. (2019). *Manajemen partisipatif dalam pendidikan Islam*. Al-Fikrah: Jurnal Studi Keislaman, 7(2), 211-222.
- Danim, S. (2024). *Visi baru manajemen sekolah dan unit birokrasi kelembagaan akademik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Didikan Islam. (2023). *Kepemimpinan dalam lembaga pendidikan Islam*. Jurnal Imamah, 1(1).
- Fauzan, I., & Ilham, R. (2021). *Peran kepemimpinan Islami dalam meningkatkan budaya organisasi madrasah*. Jurnal Pendidikan Islam, 9(2), 115-127.
- Fauziah, N., & Irwansyah, T. (2021). *Etika kepemimpinan dalam pendidikan Islam*. Jurnal Tarbiyatuna, 13(1), 33-48.
- Fazillah, N. (2023). *Konsep kepemimpinan dalam perspektif Islam*. Jurnal Education, 12(1).
- Hasanah, R., & Fitriani, L. (2024). *Demokratisasi dalam kepemimpinan pendidikan Islam*. Jurnal Ilmiah Kependidikan Islam, 6(1), 88-99.
- Hidayat, W., & Candra, D. (2020). *Kepemimpinan dalam perspektif Islam*. El-Hikmah, 14(1), 50-65.
- Kartono, K. (2022). *Pemimpin dan kepemimpinan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Khairul, A., & Burhanuddin, M. (2023). *Konflik internal dalam organisasi pendidikan Islam*. Al-Tarbiyah: Jurnal Pendidikan Islam, 11(2), 78-91.
- Maulana, A., & Suryani, T. (2023). *Pengembangan kepemimpinan Islami berbasis pelatihan*. Jurnal Kepemimpinan Pendidikan, 4(2), 132-145.
- Mohlis, M. (2020). *Problematisasi lembaga pendidikan Islam tradisional dan modern di era milenial*. Islamic Learning Journal (Jurnal Pendidikan Islam), 2(1), 23-37.
- Mulyasa, E. (2013). *Menjadi kepala sekolah profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

-
- Nasution, H., & Rahmi, N. (2021). *Kepemimpinan efektif dalam madrasah: Tinjauan empirik*. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 5(2), 97–109.
- Nurhayati, F., & Ihsan, A. (2024). *Syura dan keadilan dalam rekonstruksi kepemimpinan lembaga Islam*. Tarbiyat: Jurnal Kependidikan Islam, 8(1), 20–33.
- Rahman, M. (2022). *Manajemen apresiasi kerja di lingkungan pendidikan*. Jurnal Manajemen Pendidikan, 10(1), 45–58.
- Sajidah, K., Julaeha, S., & Safitri, A. (2023). *Kepemimpinan dalam pendidikan Islam: Analisis konsep homo divinus dan homo socius*. Jurnal Imamah, 1(1).
- Salim, F. (2019). *Delegasi tugas dalam kepemimpinan pendidikan Islam*. Al-Taujih: Jurnal Kepemimpinan, 3(2), 155–168.
- Subhan, M. (2014). *Kepemimpinan dalam Islam*. Educational Leadership, 2(1), 125–140.
- Sukatin, N., et al. (2022). *Kepemimpinan dalam Islam*. Educational Leadership, 2(1), 52–66.
- Sumantri, R. A. (2013). *Problematika kepemimpinan di lembaga pendidikan Islam*. Jurnal An Nûr, 5(1), 45–59.
- Suryana, A. (2023). *Musyawarah dalam pengambilan keputusan pendidikan Islam*. Tarbiyatuna, 15(1), 60–73.
- Sutarto, R. (2022). *Manajemen strategis dalam organisasi pendidikan Islam*. Jakarta: Kencana.
- Syafar, D. (2017). *Teori kepemimpinan dalam lembaga pendidikan Islam*. TADBIR: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 5(1), 72–83.
- Suyanto, & Jihad, A. (2013). *Menjadi guru profesional: Strategi meningkatkan kualitas guru di era global*. Jakarta: Erlangga.
- Yusuf, S. M., & Kamariah, S. (2021). *Strategi suksesti kepemimpinan dalam pendidikan Islam*. Al-Murabbi: Jurnal Kepemimpinan Islam, 6(2), 101–112.
- Zulfa, R., & Hanif, A. (2023). *Transformasi kepemimpinan dalam pendidikan Islam*. Jurnal Tarbiyah Islamiyah, 8(1), 90–104