



Kepemimpinan Islam dalam Pendidikan: Kajian Teori Perilaku dan Implementasinya

Sahmiral Amri Raja Guk Guk¹, Tazkiya Aulia Ibriza², Syahbuddin³,
Anggun Siska Pratiwi^{4*}, Nazeeva Yusrina⁵

¹⁻⁵Univesitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia

Korespondensi Penulis: anggunsiskapратиwi971@gmail.com

Abstract. : This study aims to explore behavioral leadership theory from an Islamic perspective, particularly in the context of education. Using a descriptive qualitative approach, the research examines how Islamic values such as *syura* (consultation), *amanah* (trust), *'adl* (justice), and *khalifah* (stewardship) are reflected in the behavior of educational leaders in Islamic institutions. Data were collected through literature review, in-depth interviews, and participatory observation. The findings indicate that effective leadership behavior in Islamic education involves a balance between task orientation and relationship orientation, as outlined in behavioral leadership theories. Prophet Muhammad SAW is presented as the ideal leadership model who combines strategic vision with strong spiritual and moral values. These findings suggest that behavioral theory can be applied to evaluate and improve leadership styles in Islamic education that are not only professional but also grounded in Islamic principles.

Keywords: Islamic leadership, Islamic education, behavioral theory, Islamic values, qualitative approach.

Abstrak. : Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi teori kepemimpinan perilaku dalam perspektif Islam, khususnya dalam konteks pendidikan. Melalui pendekatan kualitatif deskriptif, penelitian ini menganalisis bagaimana nilai-nilai Islam seperti *syura*, *amanah*, *'adl*, dan *khalifah* tercermin dalam perilaku pemimpin pendidikan Islam. Data diperoleh melalui studi pustaka, wawancara mendalam, dan observasi partisipatif terhadap tokoh-tokoh pendidikan Islam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan yang efektif dalam pendidikan Islam mencakup keseimbangan antara orientasi tugas dan orientasi hubungan, sebagaimana diteorikan dalam pendekatan perilaku. Rasulullah SAW dijadikan sebagai model kepemimpinan teladan yang mengintegrasikan visi strategis dengan nilai-nilai spiritual dan moral yang tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa teori perilaku dapat digunakan untuk menilai sekaligus mengembangkan gaya kepemimpinan dalam pendidikan Islam yang tidak hanya profesional tetapi juga berlandaskan pada nilai-nilai keislaman.

Kata kunci: Kepemimpinan Islam, pendidikan Islam, teori perilaku, nilai Islami, pendekatan kualitatif

1. LATAR BELAKANG

Kepemimpinan merupakan elemen fundamental dalam kehidupan manusia yang telah ada sejak peradaban awal. Dalam berbagai aspek kehidupan, baik dalam ranah sosial, politik, ekonomi, maupun pendidikan, peran pemimpin menjadi penentu arah, strategi, serta keberhasilan suatu kelompok atau organisasi. Seorang pemimpin bukan hanya dituntut untuk memiliki otoritas, tetapi juga kemampuan untuk menggerakkan dan memengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan bersama. Seiring dengan perkembangan zaman, pemikiran tentang kepemimpinan pun mengalami transformasi yang signifikan. Jika pada masa lalu kepemimpinan dianggap sebagai bawaan lahir (trait theory), maka kini muncul pendekatan yang lebih dinamis yang menempatkan perilaku sebagai inti dari proses kepemimpinan itu sendiri (Kurnia, 2021).

Dalam konteks teori-teori kepemimpinan, pendekatan perilaku (behavioral approach) memberikan paradigma baru dengan memandang kepemimpinan bukan semata berdasarkan siapa individu tersebut, tetapi apa yang ia lakukan. Pendekatan ini menitikberatkan pada tindakan nyata dan pola interaksi yang dilakukan pemimpin dalam situasi tertentu. Dengan kata lain, keberhasilan seorang pemimpin tidak hanya bergantung pada karakteristik pribadinya, tetapi juga bagaimana ia berperilaku dalam menghadapi permasalahan dan membina hubungan dengan pengikutnya. Inilah yang kemudian menjadi pondasi utama dari berbagai teori perilaku kepemimpinan yang dikembangkan pada abad ke-20, khususnya melalui penelitian-penelitian dari universitas-universitas ternama seperti Ohio State dan Michigan. Kepemimpinan yang efektif, menurut pendekatan perilaku, adalah kepemimpinan yang mampu menyeimbangkan perhatian terhadap tugas dan perhatian terhadap hubungan manusia. Seorang pemimpin dituntut untuk memiliki orientasi yang jelas terhadap pencapaian tujuan, namun tidak mengesampingkan aspek kemanusiaan, seperti kepedulian terhadap anggota tim, komunikasi yang baik, serta pembangunan suasana kerja yang kondusif. Hal ini menjadi sangat penting, terutama dalam lingkungan pendidikan di mana hubungan interpersonal dan pengembangan karakter memegang peran sentral. Oleh karena itu, mempelajari teori perilaku dalam kepemimpinan bukan hanya relevan secara teoritis, tetapi juga memiliki nilai aplikatif yang tinggi dalam dunia pendidikan (Rahman, 2013).

Dalam pendidikan Islam, kepemimpinan memiliki dimensi yang lebih kompleks karena bukan hanya mengarahkan individu kepada keberhasilan duniawi, tetapi juga kepada kebaikan ukhrawi. Seorang pemimpin pendidikan Islam idealnya memiliki kompetensi intelektual, spiritual, moral, dan sosial yang kuat, serta mampu mengimplementasikan nilai-nilai Islam dalam praktik kepemimpinannya. Teori perilaku kepemimpinan dapat menjadi salah satu pisau analisis untuk menilai sejauh mana perilaku pemimpin dalam institusi pendidikan Islam mencerminkan prinsip-prinsip kepemimpinan Islami yang menyeimbangkan antara tugas administratif dan pembinaan akhlak.

Beberapa teori perilaku kepemimpinan yang populer seperti Ohio State Leadership Studies, Michigan Leadership Studies, serta Managerial Grid dari Blake dan Mouton menjadi dasar bagi banyak pendekatan modern dalam memahami gaya kepemimpinan. Ketiga teori tersebut menyajikan kerangka konseptual yang berbeda-beda namun saling melengkapi dalam menjelaskan bagaimana perilaku pemimpin dapat dikategorikan, diukur, dan ditingkatkan. Melalui teori-teori ini, kita dapat mengidentifikasi berbagai gaya kepemimpinan seperti otoriter, demokratis, laissez-faire, hingga kepemimpinan yang partisipatif. Dalam konteks

pendidikan Islam, pemahaman terhadap teori-teori ini menjadi penting agar pemimpin dapat mengarahkan proses pendidikan sesuai dengan visi dan nilai-nilai Islam.

Implementasi teori perilaku kepemimpinan dalam pendidikan Islam mencakup banyak aspek, mulai dari bagaimana kepala sekolah mengelola lembaga pendidikan, bagaimana guru memimpin kelas, hingga bagaimana pemerintah membentuk kebijakan pendidikan. Kepemimpinan tidak hanya berada di level administratif, tetapi juga menyentuh aspek spiritual, etis, dan sosial. Oleh karena itu, pendekatan perilaku dalam kepemimpinan tidak hanya relevan, tetapi juga sangat dibutuhkan sebagai alat untuk mengevaluasi dan memperbaiki praktik kepemimpinan di berbagai level dalam sistem pendidikan Islam. Lebih dari itu, studi kasus terhadap tokoh-tokoh pemimpin dalam sejarah pendidikan Islam, baik dari masa klasik hingga kontemporer, menunjukkan bahwa keberhasilan mereka sangat ditentukan oleh perilaku kepemimpinannya. Bagaimana mereka berinteraksi dengan peserta didik, menyelesaikan konflik, membangun komunikasi, dan memberi keteladanan adalah cerminan nyata dari kekuatan pendekatan perilaku dalam kepemimpinan. Dengan mempelajari tokoh-tokoh tersebut melalui lensa teori perilaku, kita dapat mengambil pelajaran berharga yang dapat diterapkan dalam praktik kepemimpinan masa kini.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk mengeksplorasi teori kepemimpinan Islam dalam konteks pendidikan. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memahami secara mendalam nilai-nilai, prinsip, dan praktik kepemimpinan Islami yang diterapkan dalam lembaga pendidikan, baik formal maupun non-formal. Metode ini juga memberikan keleluasaan untuk menggali makna di balik tindakan, perilaku, dan kebijakan para pemimpin pendidikan yang berlandaskan nilai-nilai Islam. Data yang dikumpulkan berupa kata-kata, narasi, dan dokumen yang relevan, sehingga dapat mendeskripsikan fenomena secara menyeluruh dan holistik (Creswell, 2014). Penelitian kualitatif ini bersifat fleksibel dan kontekstual, sangat cocok untuk topik yang menyangkut nilai-nilai moral dan etika seperti kepemimpinan Islami.

Pengumpulan data dilakukan melalui studi pustaka, wawancara mendalam, dan observasi partisipatif. Studi pustaka dilakukan terhadap literatur yang membahas teori kepemimpinan dalam Islam, seperti konsep khalifah, syura, amanah, dan 'adl yang menjadi pilar kepemimpinan Islami menurut para ulama dan pemikir Muslim seperti Al-Mawardi dan Ibnu Khaldun. Wawancara dilakukan dengan tokoh-tokoh pendidikan Islam, seperti kepala madrasah, pengasuh pesantren, dan dosen di perguruan tinggi keislaman. Sedangkan observasi

dilakukan untuk melihat secara langsung bagaimana prinsip-prinsip kepemimpinan Islam diterapkan dalam pengambilan keputusan, manajemen kelas, hingga hubungan interpersonal di lingkungan pendidikan. Teknik triangulasi digunakan untuk memastikan validitas dan reliabilitas data (Moleong, 2017).

Data yang diperoleh dianalisis secara deskriptif-kualitatif dengan cara mereduksi data, menyajikan data, dan menarik kesimpulan. Peneliti mengidentifikasi pola-pola dan tema-tema utama dalam praktik kepemimpinan Islami yang muncul dari hasil wawancara dan observasi. Misalnya, sejauh mana seorang pemimpin menerapkan nilai syura (musyawarah) dalam pengambilan keputusan atau mengedepankan amanah dalam pengelolaan tanggung jawab. Selain itu, peneliti juga menganalisis kesesuaian antara teori dan praktik kepemimpinan berdasarkan prinsip Islam. Dengan pendekatan ini, diharapkan penelitian dapat memberikan kontribusi nyata terhadap pengembangan konsep kepemimpinan dalam pendidikan Islam yang lebih bermakna dan aplikatif.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Perilaku kepemimpinan adalah pola tindakan dan keputusan yang diambil oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan, membimbing, serta memotivasi individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Teori perilaku kepemimpinan menekankan bahwa fokus utama dari kepemimpinan adalah pada perilaku konkret yang ditunjukkan oleh pemimpin, bukan pada sifat bawaan atau karakteristik pribadi mereka. Pendekatan ini berargumen bahwa perilaku pemimpin dapat dipelajari dan dikembangkan melalui pengalaman dan pelatihan (Avey dkk., 2011).

Perilaku kepemimpinan mencakup interaksi antara pemimpin dan anggota kelompok, di mana pemimpin berperan sebagai agen perubahan yang mempengaruhi orang lain untuk berpartisipasi dalam mencapai tujuan bersama. Perilaku kepemimpinan adalah upaya untuk mempengaruhi orang-orang agar berpartisipasi dalam mencapai tujuan bersama (Filsa Soraya dkk., 2023). Ini menunjukkan bahwa keberhasilan seorang pemimpin tidak hanya ditentukan oleh karakteristik pribadi, tetapi juga oleh bagaimana mereka berinteraksi dengan pengikut mereka.

Teori perilaku kepemimpinan berfokus pada tindakan atau perilaku pemimpin dalam mengelola organisasi atau institusi. Pendekatan ini beranggapan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat dipelajari melalui pengalaman dan pelatihan, bukan hanya didasarkan pada karakteristik bawaan. Beberapa studi, seperti yang dilakukan oleh Ohio State University dan University of Michigan, menunjukkan bahwa pemimpin yang efektif memiliki kombinasi

antara perilaku yang berorientasi pada tugas (task-oriented) dan perilaku yang berorientasi pada hubungan (relationship-oriented).

Pemimpin yang memiliki perilaku kepemimpinan yang lebih fleksibel dan mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka dengan kebutuhan tenaga pendidik dan peserta didik cenderung lebih berhasil dalam menciptakan lingkungan belajar yang produktif (Amin & Muttaqin, 2022). Selain itu, pemimpin yang lebih banyak berinteraksi dengan bawahannya serta memberikan dukungan emosional yang tinggi terbukti dapat meningkatkan keterlibatan tenaga pendidik dalam berbagai kegiatan sekolah (Masykur & Sunarto, 2025).

Rasulullah merupakan leader yang tangguh dan manager hebat yang pernah ada dalam catatan sejarah pemimpin dunia. Kesederhanaan hidupnya syarat dengan kebaikan yang bisa diteladani dari bermacam sisi kehidupan. Bagi umat Islam, Rasulullah saw. dikenal dan diakui menjadi seorang leader baik pada bidang keluarga, pendidikan, akhlakul karimah, semangat juang yang tinggi, orientasi pada akhirat, serta rasa kemanusiaan yang tinggi.

Kepemimpinan Rasulullah mempunyai beragam keunikan, kelebihan dan karakteristik yang paling menonjol dibandingkan model pemimpin yang pernah ada. Bahkan pada seluruh dimensi kehidupan Nabi adalah manusia yang unggul. Sehingga dengan kelebihan yang dimiliki mampu menyatukan antara golongan, bahkan membawa kepada kemaslahatan umat.

Seorang leader mempunyai arti penting pada sebuah institusi, hal ini karena disebabkan berhasil atau tidaknya sebuah institusi sangat bergantung kepada peran strategis dari pemimpin. Seorang pemimpin memiliki the vision role, yaitu visi yang memiliki aturan yang menampung beragam aspirasi dari bawahan namun tetap pada koridor yang benar sesuai dengan apa yang telah disepakati bersama. Dalam bahasa yang lain, bahwa visi seorang pemimpin harus futuristik dan realistis serta dapat dilaksanakan oleh bawahannya (Fahmi Khumaini & Rz. Ricky Satria Wiranata, 2019).

Dalam konteks pendidikan Islam, perilaku kepemimpinan memiliki peran yang sangat vital karena menyentuh langsung pada proses pembentukan karakter, nilai, dan visi lembaga pendidikan. Kepemimpinan dalam pendidikan Islam tidak sekadar menekankan pada aspek administratif dan manajerial, tetapi juga memiliki dimensi spiritual dan moral yang mendalam. Seorang pemimpin dalam institusi pendidikan Islam, seperti kepala sekolah atau rektor, tidak hanya bertindak sebagai pengatur kebijakan, tetapi juga sebagai teladan moral yang mencerminkan nilai-nilai keislaman dalam setiap perilakunya. Dalam kerangka teori perilaku, kepemimpinan dipahami sebagai serangkaian tindakan yang dapat diamati, diukur, dan dilatih. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins dan Judge yang menyatakan bahwa pendekatan perilaku menitikberatkan pada "apa yang dilakukan pemimpin" dalam dua dimensi utama:

orientasi terhadap tugas (*initiating structure*) dan orientasi terhadap hubungan (*consideration*) (Robbins & Judge, 2017).

Dalam pendidikan Islam, kedua dimensi tersebut harus terintegrasi secara seimbang. Orientasi tugas dalam pendidikan Islam dapat tercermin dalam pengelolaan kurikulum, penataan program kerja, serta evaluasi kinerja guru dan siswa secara sistematis. Sementara itu, orientasi hubungan sangat berkaitan dengan bagaimana seorang pemimpin membangun komunikasi, menciptakan iklim madrasah atau sekolah yang kondusif, serta memberikan perhatian terhadap kebutuhan emosional, spiritual, dan sosial seluruh warga sekolah. Dalam praktiknya, pemimpin pendidikan Islam yang berperilaku efektif tidak hanya menegakkan aturan dan mendorong kinerja, tetapi juga menanamkan nilai-nilai Islam melalui pendekatan humanistik dan penuh kasih sayang, yang menjadi ciri khas pendidikan berbasis tauhid.

Menurut Yukl, perilaku kepemimpinan yang efektif mencakup kemampuan dalam memberikan arahan, mendukung bawahan, mengembangkan tim, serta memfasilitasi perubahan (Yukl & Mahsud, 2010). Hal ini sangat relevan dalam konteks pendidikan Islam yang terus berkembang di tengah tantangan modernitas dan globalisasi. Seorang pemimpin pendidikan Islam harus mampu menjadi motor penggerak perubahan tanpa kehilangan identitas keislaman. Perilaku seperti keterbukaan terhadap inovasi, kemampuan menyelesaikan konflik secara bijaksana, serta ketegasan dalam menegakkan prinsip-prinsip Islam menjadi kunci utama keberhasilan institusi pendidikan Islam di era sekarang. Pemimpin yang berperilaku konsisten dengan nilai-nilai Islam akan lebih dihormati dan diikuti oleh para guru dan peserta didik, karena kepemimpinannya tidak sekadar instruksional, tetapi juga transformasional.

Lebih lanjut, pendidikan Islam memiliki misi yang tidak hanya mencerdaskan secara intelektual, tetapi juga membentuk pribadi yang berakhlak mulia. Oleh karena itu, perilaku pemimpin sangat menentukan arah dari pencapaian visi tersebut. Menurut Bass dan Avolio dalam konsep kepemimpinan transformasional, pemimpin yang ideal adalah mereka yang mampu memberikan inspirasi, membangkitkan motivasi intrinsik, serta menjadi role model dalam hal etika dan spiritualitas (Avolio dkk., 1999). Dalam pendidikan Islam, kepemimpinan transformasional yang ditopang oleh perilaku luhur sangat dibutuhkan, karena pendidikan itu sendiri adalah proses transformasi manusia menuju kesempurnaan akhlak. Maka dari itu, perilaku seorang pemimpin, baik dalam ucapan, tindakan, maupun keputusan-keputusannya, harus mencerminkan nilai-nilai keislaman yang mendalam.

Di sisi lain, praktik perilaku kepemimpinan dalam pendidikan Islam juga ditentukan oleh konteks budaya dan sosial yang membentuk institusi tersebut. Misalnya, dalam lingkungan pesantren atau madrasah tradisional, perilaku kepemimpinan yang bersifat

paternalistik dan karismatik masih sangat dominan, karena kedekatan emosional antara pemimpin dan peserta didik menjadi bagian dari budaya yang sudah mengakar. Namun demikian, di era modern, pendekatan perilaku kepemimpinan harus semakin profesional dan adaptif, sehingga mampu menavigasi tantangan seperti digitalisasi pendidikan, krisis moral remaja, dan tuntutan kompetensi global. Pemimpin yang hanya mengandalkan kharisma tanpa kompetensi manajerial dan etika perilaku yang kuat akan sulit membawa lembaga pendidikan Islam menuju kualitas yang unggul dan berkelanjutan.

Secara keseluruhan, perilaku kepemimpinan dalam pendidikan Islam merupakan jembatan antara teori kepemimpinan modern dan nilai-nilai Islam klasik. Ia bukan hanya teori manajemen, tetapi juga refleksi spiritual dan moral dari seorang pemimpin yang mengemban amanah besar. Dengan demikian, teori perilaku kepemimpinan dapat menjadi alat bantu yang sangat berguna dalam mengevaluasi dan meningkatkan mutu kepemimpinan di institusi pendidikan Islam, selama penerapannya diselaraskan dengan prinsip-prinsip Islam dan kebutuhan kontekstual masing-masing lembaga.

Teori Kepemimpinan Ohio State merupakan salah satu pendekatan penting dalam studi kepemimpinan berbasis perilaku yang muncul pada pertengahan abad ke-20. Penelitian ini pertama kali dilakukan oleh tim dari Ohio State University pada tahun 1945, dengan tujuan untuk mengidentifikasi perilaku spesifik pemimpin yang dapat diamati secara nyata dan dikaitkan dengan efektivitas kepemimpinan. Pendekatan ini menjadi tonggak perubahan paradigma dari fokus pada sifat bawaan pemimpin (*trait theory*) ke arah perilaku aktual yang ditampilkan dalam menjalankan tugas kepemimpinannya. Hasil penelitian dari tim Ohio State mengungkapkan bahwa perilaku pemimpin dapat dikelompokkan ke dalam dua dimensi utama, yaitu *initiating structure* (struktur inisiasi) dan *consideration* (pertimbangan). *Initiating structure* merujuk pada perilaku pemimpin yang menekankan pengorganisasian tugas, penetapan peran, penyusunan prosedur, dan pengawasan yang ketat terhadap kinerja bawahan. Sedangkan *consideration* merujuk pada perilaku yang menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan anggota kelompok, membangun hubungan yang hangat dan saling percaya, serta komunikasi interpersonal yang positif (Robbins & Judge, 2017).

Kedua dimensi ini dipandang independen satu sama lain, artinya seorang pemimpin dapat memiliki tingkat *initiating structure* dan *consideration* yang tinggi secara bersamaan, atau sebaliknya. Hal ini menandakan bahwa efektivitas kepemimpinan tidak hanya bergantung pada seberapa ketat seorang pemimpin mengatur struktur kerja, tetapi juga pada sejauh mana ia memperhatikan kondisi psikologis dan sosial bawahannya. Dalam praktiknya, pemimpin yang mampu mengombinasikan kedua dimensi ini secara seimbang cenderung lebih berhasil dalam

membangun tim yang solid dan produktif. Pendekatan Ohio State ini menolak gagasan bahwa hanya ada satu gaya kepemimpinan yang efektif untuk semua situasi. Sebaliknya, ia membuka peluang bagi pemimpin untuk mengembangkan perilaku yang fleksibel dan disesuaikan dengan kebutuhan organisasi maupun individu yang dipimpinnya. Ini pula yang menjadi kelebihan utama dari teori ini dibanding teori-teori kepemimpinan sebelumnya yang lebih kaku dan deterministik.

Dalam konteks pendidikan Islam, teori Ohio State sangat relevan untuk digunakan sebagai landasan pengembangan kepemimpinan yang lebih manusiawi dan terstruktur. Misalnya, seorang kepala madrasah yang tinggi dalam initiating structure akan menetapkan visi dan misi pendidikan yang jelas, menetapkan kurikulum dengan detail, serta mengarahkan guru dan tenaga kependidikan agar bekerja sesuai dengan aturan dan tujuan lembaga. Namun, jika hanya mengandalkan struktur, pemimpin akan terkesan otoriter dan tidak peka terhadap kebutuhan bawahannya. Di sinilah pentingnya dimensi consideration—di mana pemimpin pendidikan Islam juga harus memiliki empati, mendengarkan keluhan guru, memahami tantangan peserta didik, dan menciptakan suasana pendidikan yang nyaman dan spiritual. Seorang pemimpin seperti ini akan lebih mudah mendapatkan loyalitas, motivasi, dan semangat kerja dari seluruh komponen lembaga pendidikan karena dianggap tidak hanya mengatur, tetapi juga memahami.

Gaya kepemimpinan yang menggabungkan consideration dan initiating structure secara optimal akan membentuk organisasi yang tidak hanya efisien secara operasional, tetapi juga harmonis secara sosial. Maka dari itu, seorang pemimpin dalam institusi pendidikan Islam sebaiknya tidak bersifat ekstrem dalam menerapkan satu dimensi perilaku saja. Ketika menghadapi permasalahan administrasi atau akademik yang rumit, pendekatan initiating structure bisa digunakan. Namun, ketika tim berada dalam tekanan atau mengalami kejenuhan, pendekatan consideration menjadi sangat krusial. Melalui fleksibilitas perilaku ini, pemimpin dapat mengadaptasi gaya kepemimpinannya sesuai kebutuhan yang berbeda-beda dalam dunia pendidikan yang dinamis.

Dengan demikian, Teori Kepemimpinan Ohio State memberikan kontribusi besar dalam memperluas pemahaman kita tentang bagaimana perilaku seorang pemimpin dapat memengaruhi efektivitas organisasi. Dalam konteks pendidikan Islam, teori ini sangat bermanfaat dalam membangun kepemimpinan yang bukan hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga memperhatikan sisi kemanusiaan dan spiritualitas, yang menjadi inti dari pendidikan berbasis nilai-nilai Islam.

Teori Kepemimpinan Michigan merupakan hasil penelitian dari University of Michigan yang dilakukan pada tahun 1950-an dan menjadi salah satu tonggak penting dalam perkembangan teori perilaku kepemimpinan. Studi ini dipimpin oleh Rensis Likert dan berfokus pada identifikasi perilaku kepemimpinan yang efektif di dalam organisasi bisnis dan industri, namun dalam perkembangannya, teori ini juga relevan diterapkan dalam konteks pendidikan, termasuk pendidikan Islam. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk membedakan karakteristik pemimpin yang berhasil meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja bawahan dengan pemimpin yang justru menyebabkan penurunan kinerja dan ketidakpuasan. Hasil penelitian tersebut menemukan adanya dua orientasi perilaku utama yang mendefinisikan gaya kepemimpinan, yaitu *employee-oriented leadership* (kepemimpinan berorientasi pada karyawan) dan *production-oriented leadership* (kepemimpinan berorientasi pada produksi) (Rensis, 1967).

Pemimpin yang berorientasi pada karyawan menempatkan hubungan antarpribadi, kebutuhan individu, dan kesejahteraan emosional para anggotanya sebagai fokus utama. Ia tidak hanya sekadar melihat bawahannya sebagai alat untuk mencapai target organisasi, melainkan sebagai manusia yang perlu dihargai dan diberdayakan. Sebaliknya, pemimpin yang berorientasi pada produksi lebih menekankan pencapaian tujuan, efisiensi kerja, dan pengendalian proses produksi tanpa terlalu memedulikan dimensi emosional atau sosial dari bawahannya. Penelitian Michigan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang berorientasi pada karyawan lebih cenderung menghasilkan kepuasan kerja, loyalitas tim, dan kinerja jangka panjang yang lebih stabil dibanding gaya yang hanya menekankan produksi semata. Dengan kata lain, perilaku kepemimpinan yang efektif adalah yang mampu membangun hubungan interpersonal yang kuat sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan kolaboratif.

Dalam konteks kepemimpinan pendidikan Islam, pemahaman terhadap Teori Michigan menjadi penting karena pendidikan bukan sekadar proses mentransfer pengetahuan, tetapi juga menyentuh aspek spiritual, moral, dan emosional dari setiap individu. Seorang kepala sekolah atau pemimpin lembaga pendidikan Islam yang mengadopsi gaya *employee-oriented leadership* akan lebih peduli terhadap perkembangan pribadi guru dan siswa, menciptakan suasana belajar yang hangat dan inklusif, serta memfasilitasi dialog terbuka antara seluruh unsur pendidikan. Pemimpin seperti ini akan lebih mungkin mendapatkan kepercayaan dari komunitas pendidikan dan membangun budaya organisasi yang positif dan berkelanjutan. Sebaliknya, jika pemimpin terlalu fokus pada hasil akademik, angka kelulusan, atau pencapaian administratif semata tanpa mempertimbangkan aspek kemanusiaan, maka suasana

pendidikan akan cenderung kaku, menekan, dan tidak kondusif bagi pertumbuhan peserta didik secara menyeluruh.

Rensis Likert sendiri dalam pengembangannya memperkenalkan sistem manajerial yang dikenal dengan System 1 hingga System 4, di mana System 4 (Participative Group System) adalah bentuk kepemimpinan paling ideal yang mencerminkan employee-oriented leadership. Dalam sistem ini, pemimpin mendorong partisipasi aktif dari seluruh anggota organisasi, menghargai masukan, dan membentuk keputusan secara kolaboratif. Sistem ini sangat cocok diterapkan dalam pendidikan Islam yang menjunjung tinggi nilai musyawarah (syura), kasih sayang (rahmah), dan amanah dalam kepemimpinan. Dengan demikian, pemimpin pendidikan Islam dapat mengembangkan gaya kepemimpinan yang demokratis dan partisipatif, di mana guru, siswa, dan tenaga kependidikan merasa dilibatkan dan dihargai dalam pengambilan keputusan strategis lembaga.

Kesimpulannya, Teori Kepemimpinan Michigan memberikan landasan perilaku kepemimpinan yang sangat kontekstual bagi dunia pendidikan Islam yang menuntut keseimbangan antara pencapaian tujuan institusi dan pemeliharaan hubungan yang harmonis di antara seluruh pihak yang terlibat. Pendekatan yang lebih manusiawi dan partisipatif ini tidak hanya akan meningkatkan kualitas kepemimpinan, tetapi juga berdampak positif terhadap kualitas pendidikan secara keseluruhan. Dalam dunia yang semakin kompleks, pendekatan ini memungkinkan pemimpin untuk membangun sistem pendidikan Islam yang tidak hanya berorientasi pada output, tetapi juga membina karakter dan nilai kemanusiaan yang luhur.

Teori Grid Kepemimpinan atau dikenal juga sebagai Managerial Grid dikembangkan oleh Robert R. Blake dan Jane S. Mouton pada tahun 1964 sebagai pengembangan dari pendekatan perilaku dalam kepemimpinan. Model ini dirancang untuk menggambarkan gaya kepemimpinan berdasarkan dua dimensi utama, yaitu perhatian terhadap produksi (concern for production) dan perhatian terhadap orang (concern for people). Grid ini disusun dalam bentuk matriks dengan skala 1 sampai 9 untuk masing-masing dimensi, sehingga memungkinkan terbentuknya berbagai kombinasi gaya kepemimpinan berdasarkan tingkat intensitas perhatian seorang pemimpin terhadap pencapaian tujuan dan terhadap kesejahteraan timnya. Tujuan utama dari model ini adalah membantu pemimpin mengenali dan mengembangkan gaya kepemimpinan yang paling efektif berdasarkan situasi yang mereka hadapi, serta menyeimbangkan fokus antara hasil kerja dan aspek kemanusiaan (Blake & Mouton, 1985).

Blake dan Mouton mengidentifikasi lima gaya kepemimpinan utama dalam grid tersebut. Namun, fokus utamanya terletak pada dua kutub ekstrem dan satu titik ideal. Pertama, gaya 1,1 atau impoverished management, menunjukkan pemimpin dengan perhatian sangat

rendah terhadap tugas maupun manusia, cenderung pasif dan tidak efektif. Kedua, gaya 9,1 atau *authority-compliance*, menekankan produktivitas dengan mengorbankan hubungan interpersonal. Ketiga, gaya 1,9 atau *country club management*, sangat peduli pada hubungan sosial namun mengabaikan efisiensi dan hasil kerja. Gaya 5,5 atau *middle-of-the-road management* mencoba menyeimbangkan keduanya, tetapi sering kali kurang menghasilkan terobosan yang berarti. Sementara gaya 9,9 atau *team management* dianggap sebagai bentuk kepemimpinan paling ideal, di mana pemimpin menunjukkan perhatian tinggi terhadap produksi maupun kesejahteraan anggotanya. Dalam gaya ini, pemimpin mendorong kolaborasi, motivasi intrinsik, dan tanggung jawab kolektif demi pencapaian tujuan Bersama.

Dalam konteks kepemimpinan pendidikan Islam, teori ini sangat relevan karena nilai-nilai Islam sendiri menekankan keseimbangan antara kerja keras dan kepedulian terhadap sesama. Seorang pemimpin dalam lembaga pendidikan Islam idealnya menerapkan gaya 9,9 yang mengintegrasikan profesionalisme dengan nilai-nilai kemanusiaan. Misalnya, seorang kepala madrasah yang menetapkan target akademik yang tinggi sambil tetap memperhatikan kondisi psikologis guru dan siswa, akan menciptakan lingkungan belajar yang harmonis, produktif, dan berkelanjutan. Gaya ini juga mencerminkan prinsip-prinsip syura (musyawarah), adil, dan rahmah (kasih sayang) dalam Islam yang menempatkan manusia bukan hanya sebagai subjek administratif, tetapi sebagai amanah yang harus dijaga dengan baik oleh pemimpinnya.

Lebih jauh, pendekatan Grid Kepemimpinan ini juga memungkinkan adanya pelatihan dan pengembangan kompetensi kepemimpinan. Blake dan Mouton mengembangkan program pelatihan yang dikenal sebagai Grid Seminar, yang bertujuan meningkatkan efektivitas pemimpin melalui evaluasi dan perubahan gaya perilaku mereka. Dalam pendidikan Islam, hal ini bisa diterjemahkan ke dalam bentuk pelatihan kepemimpinan berbasis nilai-nilai Islami yang memadukan efisiensi manajerial dengan kepekaan sosial dan spiritual. Seorang pemimpin yang mampu menjalankan prinsip ini akan lebih mampu membimbing lembaga pendidikan menuju visi yang tidak hanya unggul dalam prestasi akademik, tetapi juga dalam pembentukan akhlak mulia dan karakter Islami yang kokoh.

Oleh karena itu, Teori Grid Kepemimpinan memberikan kerangka kerja yang kaya dan fleksibel untuk diterapkan dalam konteks pendidikan Islam. Model ini tidak hanya membantu pemimpin mengenali posisi gaya kepemimpinannya saat ini, tetapi juga memberikan arah perubahan menuju gaya yang lebih ideal, yakni gaya 9,9. Gaya ini selaras dengan misi pendidikan Islam yang tidak hanya bertujuan mencetak generasi cerdas secara intelektual, tetapi juga unggul dalam nilai-nilai moral dan sosial. Dengan demikian, teori ini

menjadi jembatan antara prinsip manajemen modern dan prinsip etika kepemimpinan dalam Islam, serta menjadi pedoman praktis bagi pemimpin pendidikan Islam untuk menata strategi kepemimpinannya secara lebih terarah, berimbang, dan berkelanjutan.

Dalam konteks pendidikan Islam, kepemimpinan bukan hanya urusan manajerial atau administratif semata, tetapi juga menyangkut bagaimana seorang pemimpin bertindak secara nyata dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang mencerminkan nilai-nilai Islam. Melalui pendekatan teori perilaku, kita menilai efektivitas kepemimpinan bukan dari kepribadian atau kondisi situasional semata, melainkan dari apa yang dilakukan oleh pemimpin dalam praktik sehari-hari. Teori ini menekankan pentingnya tindakan nyata seorang pemimpin, seperti bagaimana ia berkomunikasi, membuat keputusan, memotivasi staf, dan membangun hubungan kerja yang harmonis. Dalam pendidikan Islam, perilaku-perilaku ini tidak bisa dilepaskan dari nilai-nilai spiritual, etika Qur'ani, dan akhlak Rasulullah sebagai teladan utama.

Sebagai contoh konkret, studi kasus pada SDN Sukaharja II yang diteliti oleh Supriadi & Hakim (2024), menunjukkan bagaimana kepala sekolah menampilkan perilaku kepemimpinan yang mendukung (supportive) dan partisipatif dalam menjalankan tugasnya. Kepala sekolah tidak hanya mengatur administrasi atau menerapkan kebijakan, tetapi juga hadir secara langsung dalam kegiatan guru dan siswa, memberikan apresiasi atas pencapaian, serta mendampingi guru dalam mengembangkan pembelajaran berbasis nilai-nilai Islam. Perilaku seperti ini sesuai dengan klasifikasi Ohio State University, yang membedakan dua dimensi utama perilaku kepemimpinan: *initiating structure* (struktur tugas) dan *consideration* (perhatian terhadap hubungan manusiawi). Pemimpin yang efektif dalam konteks ini menunjukkan keseimbangan antara memberikan arahan yang jelas sekaligus menunjukkan perhatian yang tulus terhadap kebutuhan guru dan siswa.

Dalam praktiknya, kepala sekolah tersebut kerap memfasilitasi musyawarah rutin, mendengarkan masukan dari seluruh warga sekolah, serta memberikan ruang kreativitas bagi guru dalam menyusun pembelajaran. Ia juga terlibat aktif dalam kegiatan keagamaan seperti tadarus, shalat berjamaah, dan pembinaan akhlak siswa. Semua ini mencerminkan perilaku kepemimpinan yang konkret dan dapat diamati, bukan sekadar niat atau visi pribadi. Dengan kata lain, kepemimpinan dalam pendidikan Islam yang dikaji melalui teori perilaku mampu memberikan penilaian objektif terhadap apa yang dilakukan pemimpin secara nyata dalam menjalankan amanahnya.

Perilaku kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap keberhasilan institusi pendidikan. Kepemimpinan dalam pendidikan tidak hanya sekadar memberikan arahan, tetapi juga mencakup bagaimana seorang pemimpin mampu memotivasi,

menginspirasi, dan mengelola lembaga dengan baik agar dapat mencapai tujuan pendidikan yang optimal. Berdasarkan pendekatan teori perilaku, keberhasilan pemimpin sangat bergantung pada perilaku nyata yang ditunjukkan dalam proses kepemimpinan, bukan hanya pada karakteristik pribadi atau situasi eksternal. Perilaku kepemimpinan yang mendukung, partisipatif, dan komunikatif cenderung meningkatkan kepuasan kerja serta produktivitas dalam organisasi Pendidikan.

Berdasarkan penelitian Yuli dkk. (2022), dinyatakan bahwa kepemimpinan yang baik akan menciptakan suasana yang kondusif dalam pengelolaan lembaga pendidikan. Pemimpin yang memiliki kemampuan manajerial yang baik akan lebih efektif dalam mengarahkan bawahannya untuk mencapai visi dan misi pendidikan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, perilaku pemimpin menjadi faktor krusial, termasuk dalam hal komunikasi, pengambilan keputusan, pemberdayaan staf, serta keteladanan. Studi ini memperkuat pandangan bahwa pemimpin harus menjadi fasilitator yang memampukan orang lain, bukan hanya sebagai pengontrol atau pemegang otoritas tertinggi.

Jurnal ini juga menjelaskan bahwa tipe kepemimpinan yang diterapkan dalam sebuah lembaga pendidikan akan menentukan kualitas lembaga tersebut. Jika seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang positif dan mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, maka akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional lembaga pendidikan tersebut. Kepemimpinan yang produktif dalam pendidikan berakar dari hubungan interpersonal yang kuat, pemahaman kontekstual yang mendalam, dan perilaku kepemimpinan yang konsisten dengan nilai-nilai organisasi.

Kepemimpinan yang baik tidak hanya berfokus pada aspek administratif tetapi juga pada pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan. Pemimpin pendidikan harus memiliki beberapa kompetensi utama, seperti keterampilan kepemimpinan yang inspiratif, kemampuan menyelesaikan konflik, komunikasi interpersonal yang efektif, serta pengetahuan yang memadai tentang dunia pendidikan. Dengan demikian, kepemimpinan yang efektif akan mendorong tercapainya misi pendidikan Islam yang tidak hanya menghasilkan lulusan yang cerdas secara akademik, tetapi juga berkarakter Islami dan berkontribusi pada masyarakat secara luas.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Teori perilaku kepemimpinan merupakan pendekatan yang menempatkan perhatian utama pada apa yang dilakukan oleh pemimpin dalam menjalankan fungsinya, bukan pada sifat bawaan atau situasi eksternal semata. Teori ini memberikan kontribusi besar dalam dunia

pendidikan Islam karena ia menekankan bahwa kepemimpinan yang efektif tidak hanya ditentukan oleh siapa pemimpin itu, melainkan oleh bagaimana ia berperilaku secara nyata dalam konteks tugas dan hubungan dengan sesama. Melalui pemahaman terhadap berbagai teori yang telah dikembangkan seperti teori Ohio State, teori Michigan, dan grid kepemimpinan Blake dan Mouton, kita dapat melihat bahwa keseimbangan antara orientasi tugas dan orientasi pada hubungan antar manusia menjadi kunci utama dalam membangun kepemimpinan yang sukses dan berkelanjutan. Dalam konteks pendidikan Islam, teori ini membimbing para pemimpin—baik dari kalangan pemerintah, pengelola lembaga, maupun kepala sekolah—untuk mengembangkan perilaku kepemimpinan yang mencerminkan nilai-nilai Islami seperti keadilan, keteladanan, tanggung jawab, musyawarah, dan kasih sayang. Penerapan teori perilaku dalam lembaga pendidikan Islam tidak hanya memperkuat profesionalisme dan efisiensi kerja, tetapi juga menanamkan karakter mulia yang menjadi fondasi utama pendidikan Islam itu sendiri. Oleh karena itu, pemahaman dan pengamalan teori perilaku kepemimpinan bukan hanya menjadi kajian akademik, tetapi harus diinternalisasi dan dipraktikkan secara konsisten oleh setiap pemimpin pendidikan agar dapat menciptakan lingkungan yang sehat, inspiratif, dan bernilai transendental demi kemajuan umat dan peradaban Islam.

DAFTAR REFERENSI

- Al-Mawardi. (2000). *Al-Ahkam al-Sultaniyyah*. Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyyah.
- Amin, M., & Muttaqin, I. (2022). Karakteristik Kepemimpinan Pendidikan Islam Ideal di Era Digital. *Arfannur*, 3(1), 21–30. <https://doi.org/10.24260/arfannur.v3i1.625>
- Avey, J. B., Avolio, B. J., & Luthans, F. (2011). Experimentally analyzing the impact of leader positivity on follower positivity and performance. *Leadership Quarterly*, 22(2), 282–294. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.02.004>
- Avolio, B. J., Bass, B. M., & Jung, D. I. (1999). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the multifactor leadership questionnaire. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72(4), 441–462. <https://doi.org/10.1348/096317999166789>
- Blake, R. R., & Mouton, J. S. (1985). Presidential (Grid) Styles. *Training and Development Journal*, 39(3), 30–34.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Fahmi Khumaini, & Rz. Ricky Satria Wiranata. (2019). Kepemimpinan dalam Pendidikan Islam. *AL-FAHIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 1–17. <https://doi.org/10.54396/alfahim.v1i2.54>
- Filsa Soraya, Nasya Soraya Yusuf, Diva Ayu Syafitri, & Mochammad Isa Anshori. (2023). Perilaku Kepemimpinan. *Jurnal Riset dan Inovasi Manajemen*, 1(3), 01–09. <https://doi.org/10.59581/jrim-widyakarya.v1i3.760>
- Ibnu Khaldun. (2005). *Muqaddimah Ibnu Khaldun*. Jakarta: Pustaka Firdaus
- Khoirul, A. (2014). Peranan Pimpinan dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam. *Ta'allum*, 2(1), 99–111.

- Kurnia, N. (2021). ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM ERA MODERN PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN PERLINDUNGAN ANAK DAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT KOTA TANJUNGPINANG.
- Masykur, A. D. A., & Sunarto. (2025). Kepemimpinan dalam Konteks Pendidikan Islam. Karakter : Jurnal Riset Ilmu Pendidikan Islam, 2.
- Moleong, L. J. (2017). Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rahman, A. (2013). Kepemimpinan dalam Pendidikan Islam. *Insania*, 18(1), 95–116.
- Rensis, L. (1967). *The Human Organization: Its Management and Value*. McGraw-Hill Book Company.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Essentials of Organizational Behavior*, Global Edition. Pearson.
- Sakdiah. (2016). Karakteristik Kepemimpinan Dalam Islam (Kajian Historis Filosofis) Sifat-Sifat Rasulullah. *Jurnal Al-Bayan*, 22(33), 29–49. <https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/bayan/article/download/636/540>
- Supriadi, A., & Hakim, L. (2024). Analisis Model Kepemimpinan dalam Manajemen Pendidikan Islam (Studi Kasus di SDN Sukaharja II). *INTIFA: Journal of Education and Language*, 1(1), 105–121. <https://doi.org/10.62083/2kx8jf11>
- Yukl, G., & Mahsud, R. (2010). Why flexible and adaptive leadership is essential. *Consulting Psychology Journal*, 62(2), 81–93. <https://doi.org/10.1037/a0019835>
- Yuli, S., Rahman, T., Annisa, M., & Opan, A. (2022). Peran Manajemen Kepemimpinan dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5.