

GAYA KEPEMIMPINAN MUSLIM DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA PENDIDIK SDIT AL-MADINAH KEBUMEN

Rahmansyah darry Putra Panuju

Program Studi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya, Indonesia
Email: rachmansyah.17081194084@mhs.unesa.ac.id

A'rasy Fahrullah

Program Studi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya, Indonesia
Email : arasyfahrullah@unesa.ac.id

Abstrak

Korelasi gaya kepemimpinan dan etos kerja adalah hal yang saling berkaitan, jika gaya kepemimpinan yang diimplementasikan sesuai dengan karakter pegawai maka etos kerja akan membaik. Maka dari itu etos kerja menjadi hal dasar yang penting untuk menunjang kesuksesan suatu lembaga. Tujuan penelitian untuk mengetahui gaya kepemimpinan muslim dan melihat kesesuaian antara gaya kepemimpinan muslim terhadap etos kerja pendidik di SDIT Al-Madinah Kebumen. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan cara menganalisa dan menyimpulkan data dari hasil wawancara yang diperoleh secara selektif melalui informan. Penelitian ini memberikan hasil bahwa Gaya kepemimpinan yang diterapkan menggunakan tipe demokratis yang dapat menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dengan suasana hati sehingga terdapat keselarasan antara gaya kepemimpinan islam dengan etos kerja pendidik.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kepemimpinan Islam.

Abstract

The correlation of leadership style and work ethic is interrelated, if the leadership style is implemented in accordance with the character of employees, the work ethic will improve. Therefore, work ethic becomes an important basic thing to support the success of an institution. The research objective was to determine the Muslim leadership style and to see the suitability between Muslim leadership styles and the work ethic of educators at SDIT Al-Madinah Kebumen. The research method used a descriptive qualitative approach by analyzing and concluding data from interviews obtained selectively through informants. This study provides the results that the leadership style is applied using a democratic type which can create a balance between work and mood so that there is harmony between Islamic leadership style and the work ethic of educators.

Keywords: Leadership Style, Work Ethic, Islamic Leadership.

1. PENDAHULUAN

Islam merupakan agama yang sangat lengkap didalamnya mengatur keseluruhan aspek kehidupan manusia baik spiritual maupun material. Anjuran untuk bekerja keras dan berusaha semaksimal mungkin, seorang muslim harus mempunyai etos kerja tinggi sehingga dapat mencapai kesuksesan dan keberhasilan untuk menempuh kehidupan didunia disamping kehidupan akhirat(Saifullah, 2010). Pada dasarnya tujuan utama perusahaan yaitu meningkatkan kinerja seluruh elemen dalam perusahaan demi tercapainya target laba, selain itu juga meningkatkan kualitas produk yang dihasilkan

dan pengelolaan sumberdaya manusia yang memadai (Pratana & Abadi, 2018). Berbicara mengenai bisnis yang cukup kompleks, team yang solid menjadi fokus utama dalam pembicaraan ini dan tidak ada yang bisa luput dari pengawasan seorang leader atau pemimpin dalam organisasi dan kelembagaan tersebut. Kesuksesan tidak akan terjadi jika hubungan antara karyawan dengan pemilik perusahaan tidaklah baik, maka perlu adanya perencanaan, pengawasan, dan optimalisasi fungsi kinerja sumber daya manusia. Dalam meningkatkan kualitas sumberdaya manusia, manajemen perusahaan dituntut untuk melakukan pendekatan dengan civitas perusahaan dari berbagai sisi yaitu agama, budaya, psikologi dan organisasi (Anik & Prastiwi, 2019). Bekerja sama dalam membangun sebuah lingkungan yang sehat dan berdaya saing. Pengendalian secara berkala dan totalitas guna memaksimalkan dan mensinkronkan antara sumber daya alam dengan sumber daya manusia yang tersedia. Sumberdaya manusia yang baik adalah keunggulan kompetitif yang cukup vital demi membantu organisasi dalam mencapai tujuan tertentu. Allah SWT telah memerintahkan kepada manusia lewat perantara pesan oleh Nabi Muhammad untuk umatnya dimana sudah menjadi sunnatullah dan kewajiban tiap masing-masing individu untuk saling tolong menolong antar sesama, berbagi kebahagiaan dan menebarkan aura positif bagi sekitar serta mengembangkan peran sumberdaya manusia yang tidak luput dari peran agama (Sari & Nugraheni, 2019).

Menurut Juhor (2014) mengenai syarat kepemimpinan bahwa sikap pemimpin seharusnya memiliki sika bijaksana dan berkarakter mempunyai ciri khas yang kuat dalam dirinya diharapkan mampu menerapkan kaidah-kaidah dan konsep sesuai dengan ajaran agama Islam. Mengutamakan dan mendahulukan kemakmuran dan kenyamanan karyawannya, tidak terfokus pada *money oriented* dan kesenangan pribadi belaka. Terdapat unsur dan asas saling tolong menolong menasehati sekaligus membangun kekompakan dan menciptakan sebuah kenyamanan untuk tercapainya sebuah visi dan misi perusahaan. Meminimalisir terjadinya miss komunikasi antar bawahan dengan atasan guna terciptanya lingkungan yang kondusif dan konseptual sesuai dengan apa yang diharapkan. Menstabilkan dan memonitoring seluruh pekerjaan mulai dari yang simpel hingga ke level rumit sekalipun. (Prasojo, 2017) mengemukakan dari sudut pandang karakteristik kepemimpinan, ada tiga tipe pemimpin yakni konseptor, eksekutor, dan dua-duanya (konseptor sekaligus eksekutor). Maka dari itu fitrah seorang pemimpin pada dasarnya adalah konseptor sekaligus eksekutor. Kepemimpinan Nabi Muhammad SAW tidak hanya sebagai orang pertama dari seratus orang paling berpengaruh di dunia, tetapi memiliki karakteristik yang diikuti oleh pemimpin lain. Dalam kepemimpinannya dikenal dengan berbagai tingkah laku, seperti memberi contoh Suri Baik, sederhana, cerdas, bijaksana, adil, menekankan etika profesi, memperhatikan nasib bawahan atau orang yang membutuhkan, jujur dan jujur, membina orang lain dapat dipercaya, menyampaikan kata atau perkataan yang benar (tidak menyakiti orang lain), cerdas, bertanggung jawab, demokratis, bijaksana, Islami, dan memiliki kepribadian yang mulia, sehingga kepemimpinan beliau terkenal dengan memperoleh gelar Al-Amin (dapat dipercaya). Menurut (Hafidhuddin, 2018) dalam manajemen kepemimpinan terdapat proses mengarahkan dan mempengaruhi kegiatan yang berkaitan dengan tanggung jawab anggota kelompok. Implikasi dari proses ini ada tiga :

1. Pemimpin harus melibatkan orang lain, apakah mereka bawahan atau pengikut, karena bawahan atau pengikut bersedia menerima instruksi pemimpin, anggota

kelompok dapat membantu menentukan identitas pemimpin dan memfasilitasi proses kepemimpinan. Tanpa bawahan, semua kualitas kepemimpinan seorang manajer atau pemimpin tidak relevan.

2. Kepemimpinan mencakup distribusi kekuasaan yang tidak merata antara pemimpin dan anggota kelompok. Pemimpin berhak mengarahkan aktivitas anggota kelompok tertentu. Meskipun demikian, anggota tim masih akan mempengaruhi aktivitas secara signifikan dalam banyak hal.
3. Selain secara legal mengeluarkan perintah dan instruksi kepada bawahan atau pengikut, pemimpin juga dapat mempengaruhi bawahan dengan berbagai cara lain. Sebagai pembawa kekuasaan, pemimpin harus memiliki gaya moral yang tinggi, pemimpin harus mampu memahami dan mengelola kekuasaan sebagai pribadi yang bersatu. Sehingga masyarakat bisa saling membantu dan meningkatkan kualitas hidup sekaligus mempertahankan diri dari berbagai ancaman. Berbudhi luhur Kepatuhan pada doktrin dan aturan agama sangat tinggi Prompt adanya kebutuhan daya, sebagai tambahan diperlukan dukungan kuat dari kelompok solidaritas. Jika tidak, Kehidupan dengan kerendahan hati moral dan ketidaktaatan Prinsip agama atau akhlak mulia, menunjukkan hal itu dalam kekuatan.

Pemimpin yang efektif memiliki ciri-ciri kepribadian dan dapat menjadi teladan, menjadi panutan bagi para pengikutnya. SDIT adalah sekolah dengan basis agama Islam yang didalamnya memiliki system pola kepemimpinan sesuai anjuran Nabi yang dijadikan panutan. Maka dalam penelitian ini penulis ingin membahas gaya kepemimpinan yang bersifat interaksi komunikasi dua arah yaitu dengan mengkolaborasikan antara gaya kepemimpinan delegatif dengan gaya kepemimpinan kharismatik. yang nantinya meneliti kepala sekolah dan para pemegang yayasan mampu bersinergi untuk mencapai sebuah visi dengan menjalankan misi bersama. Berdiskusi saling bertukar pendapat sehingga memunculkan asas kekeluargaan serta dibalut dengan keharmonisan, kebersamai tanggung jawab dengan musyawarah mufakat dan keputusan bersama yang adil. Masalah yang kerap terjadi adalah adanya kesenjangan antara atasan dan bawahan yang mengakibatkan terhambatnya solidaritas dan etos kerja yang berkualitas. Oleh sebab itu penulis menegaskan kembali akan pentingnya konsultasi dan diskusi bersama dengan harapan satu persatu masalah yang ada bisa terpecahkan dengan perlahan.

Beberapa penelitian terdahulu terkait Gaya Kepemimpinan Muslim Dalam Meningkatkan Etos Kerja telah dilakukan oleh Muhammad Charis (2020) membahas tentang Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja dengan komitmen organisasi dengan hasil gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, penelitian Ivana (2015) yang membahas tentang hubungan antara persepsi gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan kepuasan kerja karyawan memiliki hasil bahwa persepsi gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja berkorelasi secara positif dan sangat signifikan, (Chyadi, 2019) juga melakukan penelitian terkait Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk (Bank Jatim Syariah) Kantor Cabang Surabaya yang menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan serta variabel gaya kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan, Sedangkan menurut (Hafidhuddin, 2018) terkait Analisis Kepemimpinan

Islam Terhadap Kinerja Karyawan yang mengemukakan bahwa Gaya Kepemimpinan Islam tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Gaya Kepemimpinan Muslim Dalam Meningkatkan Etos Kerja Pendidik Sdit Al-Madinah Kebumen”

2. METODE PENELITIAN

Peneliti memakai penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif sebagai teknik yang digunakan dalam kegiatan memaparkan data. Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti jika dilihat dari objeknya adalah termasuk penelitian lapangan. Dalam penelitian ini penulis meneliti, mengkaji dan melakukan wawancara langsung dengan pihak terkait, yaitu pengelola atau informan SDIT Al-Madinah Kebumen.

Dalam melaksanakan penelitian ini peneliti akan menganalisa berbagai aspek tentang gaya kepemimpinan yang menjadi faktor dalam meningkatkan etos kerja SDIT Al-Madinah Kebumen yang kemudian ditinjau dari sudut pandang hukum Islam. Peneliti akan menjadikan beberapa pihak sebagai sumber data primer, dengan teknik pengambilan subyek penelitian peneliti menggunakan teknik cuplikan yang digunakan guna mengikuti paradigma penelitian kualitatif, yakni dengan metode disebut purposive sampling.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian berupa kutipan wawancara yang menjelaskan jawaban informan mengenai gaya kepemimpinan muslim terhadap etos kerja pendidik. Kemudian digolongkan menjadi empat sub yaitu syarat kepemimpinan, kriteria pemimpin, tipe kepemimpinan, dan etos kerja muslim. (Sukmawati et al., 2020)

1. Syarat Kepemimpinan

Hasil penelitian yang terkandung dalam kutipan hasil wawancara tersebut didasarkan pada teori yang dikemukakan oleh juhor (2014) yang membahas syarat kepemimpinan yang dikemukakan bahwa Pemimpin hendaknya bersikap dan bertindak bijaksana. Menjadi pemimpin tidaklah mudah, sebab yang dihadapi adalah manusia dengan subjektivitasnya masing-masing. Demikian pula ketika ustadzah Ulfah dalam penyelenggaraan kegiatan yang artinya mengadakan perubahan dalam segala bidang itu, juga diperlukan sikap dan tindakan bijaksana. Sebab tidak selamanya manusia itu bersedia menerima perubahan dan pembaharuan terhadap nilai, kebiasaan dan tingkah laku, apalagi yang sudah mendarah daging dan berakar dalam kehidupan mereka. Hasil wawancara dengan ustadzah Nurinah selaku pendidik dan wakil kepala sekolah dalam kutipan :

“Beliau adalah sosok pemimpin ideal, dan ada ketegasan yang saya lihat. Mungkin itu ya mas sedikit gambarannya”. (ustadzah Nurinah, wawancara tanggal 22 Februari 2021 pukul 13.00-14.15 WIB)

Mengenal sosok pemimpin yang ideal menurut ustadzah nurina adalah pemimpin yang selalu memberikan pengaruh positif bagi lingkungan sekitar, dan bijaksana dalam pengambilan sebuah keputusan dalam setiap permasalahan yang ada. Dia bisa menjadi seorang pemimpin yang baik ketika dia bisa mengkoordinir bawahannya seperti apa.

Kemudian mampu membangun organisasi atau sekolah, namun dalam hal ini adalah sekolah yang mempunyai ekosistem yang baik. Mempunya inovasi untuk perkembangan perusahaan yang signifikan.

Harapan pribadi ustadzah Ulfah adalah menjadi pemimpin yang bersikap dan bertindak adil. Sikap ini diperlukan, baik dalam memperlakukan orang-orang yang dipimpinnya, maupun dalam melaksanakan fungsi-fungsi pimpinan lainnya. Sikap adil yang ada pada dirinya akan menjadikan pemimpin selalu berpandangan obyektif. Penilaian terhadap seseorang atau sesuatu persoalan tidak didasarkan pada ukuran like dan dislike, melainkan atas dasar mana yang paling menguntungkan dilihat dari segi pencapaian tujuan organisasi. Hasil wawancara dengan ustadzah Nurinah pada tanggal 22 Februari 2021 pukul 13.00-14.15 WIB dalam kutipan: “Beliau orangnya gampang akrab, dan tidak pilih-pilih alias semua disamaratakan” Sebisa mungkin ustadzah Ulfah berbuat adil terhadap semua kalangan, Menjadi pendengar yang baik dengan cara mendengarkan keluh kesah atau masukan dari bawahannya, karena seorang pemimpin yang baik berawal dari kekuatan dibawahnya. Pemberian sebuah apresiasi terhadap para pendidik yang berkualitas, membuatkan publikasi untuk ditampilkan pada saat musyawarah umum. Harapannya kegiatan tersebut bisa berdampak positif dan bisa saling menularkan ilmunya misalnya di bidang tertentu dimana tidak semua pendidik bisa menguasai kemampuan tersebut (spesialisasi dan expert di bidangnya) nanti kita berikan kesempatan pada musyawarah umum seluruh ustadz dan ustadzah itu untuk share ilmunya kepada ustadzah yang lain. Sehingga terbentuklah lingkungan sehat saling bersinergi antar sesama.

Pemimpin diharuskan memiliki kondisi fisik yang baik juga bagian dari syarat kepemimpinan, karena memimpin gerakan organisasi tidaklah ringan, melainkan dihadapkan tantangan dan rintangan. Tugas yang berat seperti itu akan lebih efektif jika dilakukan oleh orang yang memiliki jasmani kuat dan sehat. Hasil wawancara pada tanggal 23 Februari 2021 yang dilaksanakan pukul 16.00-17.00 WIB dengan ustadzah Ulfah selaku pendidik dalam kutipan “Saya selalu mengutamakan kesehatan mas, misalkan aja kita banyak plan ini itu eh ternyata tiba-tiba kondisi badan ngedrop”. Maka dari itu ustadzah Ulfah selalu mengagendakan kegiatan yang berfokus pada jasadiyah dan mayoritas beraktivitasnya secara fisik dalam bentuk game edukatif, PBB, senam, outbound secara rutin sebulan sekali. Mencegah lebih baik daripada mengobati sebuah penyakit, seluruh visi dan misi yang akan dituju akan terhambat atau bahkan tidak terlaksana sama sekali ketika seorang manusia mengalami sakit. Maka ketika jatuh sakit hendaknya seorang muslim yang baik itu muhasabah terhadap diri sendiri dengan melakukan evaluasi . Lebih menjaga pola hidup sehat yaitu makan teratur, olahraga teratur dan istirahat yang cukup. Semua aktivitas dilakukan dengan porsi yang cukup terkhusus olahraga, karena olahraga yang baik adalah olahraga yang teratur dan terukur.

Kredibilitas merupakan ciri dan sifat yang terdapat dalam pemimpin, kredibilitas yang ditunjukkan oleh pemimpin mempunyai kekuatan dalam mewujudkan tujuan. Sebenarnya didalam islam figure pemimpin ideal harus menjadi suritauladan yang bagi bagi bawahannya. Dalam hal ini yang diutarakan oleh informan sudah sesuai dengan syarat kepemimpinan yang diisyaratkan oleh Rasulullah, yang mana pemimpin dari SDIT Al-Madinah telah bersikap bijaksana, melakukan tugasnya dan memtuhi konsep yang sesuai dengan Syariah islam seperti halnya menciptakan kenyamanan dan kesolidan pada civitas akademika demi tercapainya tujuan.

2. Kriteria Pemimpin

Ustadzah ulfah adalah sosok menyenangkan dan menyejukkan hati, yang menggambarkan kepedulian masyarakat dan juga menunjukkan rasa hormat kepada orang lain atas keberadaannya, menunjukkan respek seseorang terhadap eksistensi orang lain. Maka dari itu, kajian budaya senyum, salam dan sapa diharapkan menguatkan tradisi ini kembali dengan menjadikan jati diri dan cermin bangsa karena menyangkut etika dan moral bermasyarakat yang sejak lama diterapkan namun memudar seiring waktu. Hasil wawancara dengan Bu Fitri selaku wali murid dalam kutipan :

“Ketika bertemu dengan orang tua atau wali murid itu selalu senyum, sapa, dan ketika ada permasalahan segera diselesaikan dengan istiqomah dan tabah dalam menjalankan amanah, Saya juga kebetulan punya anak di kelas dua ya, Mas. Biasanya Ustadzah Ulfa kalau ada paguyuban, namanya pada saat itu paguyuban silaturahmi wali murid. Nah itu Ustadzah Ulfa selalu menyempatkan untuk ikut kegiatan tersebut“. (But Fitri wawancara tanggal 22 Februari 2021 pukul 12.00-13.00 WIB)

Hasil penelitian yang terkandung dalam kutipan hasil wawancara tersebut didasarkan pada teori yang dikemukakan oleh (Hafidhuddin, 2003) yang membahas kriteria kepemimpinan. Bermuamalah dengan lembut dan kasih sayang terhadap yang dipimpinya, agar orang lain simpatik kepadanya. “sesungguhnya Allah itu menyukai lemah lembut dalam semua perkara” (HR. Bukhari). Sedangkan dalam hubungan karir dan bisnis, sebuah senyuman akan bermakna bahwa anda menghargai dan menyegani rekan-rekan di sekeliling anda. Seseorang yang akan marah tidak akan menjadi marah ketika melihat ustadzah ulfah senantiasa tersenyum, saat bertemu dengannya, segala yang dimulai dengan kesan yang baik akhirnya juga akan baik, seperti sebuah senyuman. Itu artinya, senyuman bisa meredam amarah seseorang.

Ustadzah Ulfah menertibkan semua urusan dengan bermusyawarah kepada para sumber daya insani pendidik serta meminta pendapat dan pengalaman mereka. Kemudian membulatkan tekad untuk kemudian bertawakkal kepada Allah. Kegiatan musyawarah di era pandemi tersebut masih intens dilakukan, karena sejak awal memang cara pandang para pendidik terhadap pandemi itu mungkin berbeda dengan orang-orang di luar sana. Sehingga membuat kekhawatiran yang bisa jadi berlebihan hingga membatasi seluruh aktivitas dan situasi yang terjadi. SDIT Al-Madinah tidak terlalu protect namun juga berupaya dalam prosesnya tetap dikawal. Adapaun surat edaran dari pemerintah, yang terkadang ada sanksi di dalamnya dan sebisa mungkin kita hindari maka ketika terpaksa kegiatan musyawarah pun dilakukan via online. Hasil wawancara dengan Ustadzah Ulfah selaku kepala sekolah dalam kutipan:

“Di kami, ada suatu kegiatan yang namanya kegiatan musyawarah. Dalam kegiatan itu, musyawarah ada beberapa tingkat. Musyawarah tingkat paralel, musyawaah khusus koordinator, dan musyawarah besar. itu FGD atau Focus Group Discussion. Biasanya berfokus kepada kepada muatan pelajaran, jadi misalnya ustadz – ustadznya yang fokusnya dibahas inggris, nanti disitu kita buat forum FGD bahasa inggris. Jika fokusnya dibahas Arab dari situ kita wadahi untuk ada forum guru – guru yang mahir di bahasa Arab atau sebagai guru matematika, guru kelas

dan seterusnya juga kita pilih dalam bentuk FGD – FGD itu. Dan ini tidak sepekan sekali namun satu bulan sekali”.(Ustadzah Ulfah, Wawancara pad tanggal 23 Februari 2021 pukul 16.00-17.00 WIB)

Agenda rapat divisi paralel diagendakan rutin setiap pekan, dan biasanya dihadiri perwakilan guru dari tiap jenjang kelasnya. Adapun dari tim kepala sekolah maupun wakil kepala sekolah turut serta gabung untuk memberikan arahan atau sekedar memberikan motivasi. Agenda rapat divisi koordinator diagendakan rutin sebulan sekali, sebelum ada musyawarah besar bersama seluruh ustadz dan ustadzah dan juga karyawan mengadakan musyawarah khusus dengan para koordinator, nanti disitu kita lebih banyak mengeksplor situasi atau kondisi yang ada di bawah seperti apa. Sekaligus juga menggali masukan dari para koordinator itu, musyawarah besar banyak memberikan kebijakan, motivasi dan juga yang bisa jadi pada proses aktivitas selama sepekan dari aktivitas guru, aktivitas pembelajaran. Membenahi dan melihat kembali apakah ada kegiatan yang dilakukan tidak berjalan sesuai kebijakan yang ada, serta memberikan apresiasi kepada para pendidik yang sudah menjalankan kegiatan dengan benar.

Ustadzah Ulfah mempunyai power untuk memerintah dan mencegah karena seorang pemimpin harus melakukan pengawasan atas pekerjaan anggota, meluruskan kekeliruan, serta mengajak mereka berbuat kebaikan dan mencegah kemungkaran. Hasil wawancara dengan Bu Fitri selaku wali murid sekaligus pendidik dalam kutipan

“Orangnya tegas dan berani dalam menentukan keputusan yang telah disepakati oleh kita para ustadzah”. (Bu Fitri, Wawancara pada tanggal 22 Februari 2021 pukul 12.00- 13.00 WIB)

Beberapa kebijakan yang diberikan kepala sekolah, lebih kepada kepentingan bersama dalam hal ini adalah universal dan tidak untuk kepentingan pribadi dengan memberikan keputusan sepihak. Memflorkan sebuah kebijakan dalam sebuah forum diskusi yang dihadiri oleh para koordinator atau bahkan seluruh elemen guru, kemudian dari situlah munculah sebuah mufakat keputusan bersama. Memilih dan memilah mana mudhorot yang lebih kecil karena segala sesuatu itu pasti ada kelebihan dan kekurangan masing-masing meskipun terkadang ada beberapa ustadzah yang kurang sepakat namun insyaAllah dengan segala pertimbangan matang semua akan berjalan dengan baik.

Karakteristik manusia yang memiliki motivasi tinggi yang menjadi pemimpin tampak dari perilaku yang berlandaskan akan keyakinan mendalam bahwa yang dilakukan adalah bagian dari ibadah pada Allah. Salah satu karakteristik yang melekat dalam etos kerja manusia adalah pancaran akan sikap hidup yang mendasar, manusia sangat dipengaruhi oleh keyakinan yang mengikatnya, salah atau benarnya keyakinan dapat mewarnai perilaku seseorang yang bersangkutan. Berdasarkan hasil wawancara dapat dikatakan bahwa karakteristik kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin SDIT Al-Madinah kebumen sudah masuk standar pemimpin yang baik seperti teori yang disampaikan oleh Ivana (2015) dalam hal ini pemimpin sudah memenuhi karakteristik yang baik sehingga mampu mengkondisikan forum, adil, tidak semena-mena, dan dapat bersikap bijak dalam menyikapi permasalahan.

3. Kriteria Pemimpin Menurut Rasulullah SAW

Seorang pemimpin disamping harus memiliki kemampuan untuk melakukan tugas-tugas kepemimpinan, juga harus memiliki kemampuan untuk mengolah hati. Hasil wawancara dengan ustadzah Nurina dalam kutipan :

“serius orangnya tuh care banget sama kita-kita mas,kek ngemong gitu sih jiwa keibuannya muncul hehe”. (Ustadzah Nurina, Wawancara pada tanggal 22 Februari 2021 pukul 13.00-14.15 WIB)

Perlu disadari benar bahwa pekerjaan yang baik adalah pekerjaan yang disertai dengan hati. Jika sebuah pekerjaan hanya didefinisikan secara mekanis tanpa ada katalisator hati, maka pekerjaan itu tidak akan mampu dilakukan dengan baik. Oleh karena itu, jelas bahwa hati menjadi persoalan yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh seorang pemimpin. Mampu menampung aspirasi para ustadz dan ustadzah yang lain, serta menerima kritik dan saran yang disampaikan dari tiap individu para pendidik. Berpikir secara positif dengan menganggap itu adalah sebuah kritik membangun, menerimanya dengan lapang dada dan memahami kritikan tersebut. Hasil wawancara dengan ustadzah Ulfah dalam kutipan:

“Inshaallah saya berusaha sebisa mungkin untuk selalu berlapang dada dan tetap tersenyum mas Darry”. (Ustadzah Ulfah, wawancara pada tanggal 23 Februari 2021 pukul 16.00-17.00 WIB)

Karena kritikan terkadang bersifat subyektif yang terjadi secara normal sebagai makhluk sosial yang mempunyai emosional berbeda-beda. Tergantung bagaimana cara pemimpin menyikapinya untuk tetap berproses dan melangkah maju dengan percaya diri.

Ustadzah Ulfah adalah pemimpin yang selalu bermusyawarah. Seorang pemimpin selain harus siap menerima dan mendapatkan tausiyah atau kritikan, pemimpin yang sukses juga selalu bermusyawarah. Musyawarah dilakukan dengan orang-orang tertentu untuk membahas segala persoalan yang berkaitan dengan kebijakan-kebijakan publik, atau yang bersangkutan dengan kepentingan umum dari perusahaan. Dalam bermusyawarah, setiap orang harus menjunjung etika, menghargai pendapat orang lain, mengakui kelemahan diri sendiri, dan mengakui kelebihan orang lain. Hasil wawancara dengan ustadzah selaku pendidik dalam kutipan :

“Musyawarah untuk mencapai mufakat adalah tradisi baik yang tetap kami jaga baik bersama pimpinan lembaga maupun pimpinan yayasan”. (Ustadzah Nurina, wawancara tanggal 22 Februari 2021 pukul 13.00-14.15 WIB)

Orang yang bermusyawarah harus mampu menahan diri dari sikap ingin menang sendiri. Pertukaran pendapat dan argumentasi dalam musyawarah hanya dimaksudkan untuk meraih kebaikan. Musyawarah ini ditujukan untuk saling bertukar pendapat dan pemikiran. Jika musyawarah yang dipimpin oleh kepala sekolah berjalan dengan baik, maka para pendidik akan merasa termotivasi karena mereka merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan perusahaan dan kehidupan mereka.

Dengan musyawarah, ada unsur penghargaan yang tersirat dari seorang pemimpin untuk menerima masukan dari para karyawan. Hal ini akan berdampak positif, mengingat bahwa karyawan adalah manusia yang harus dimanusiakan bukan sekedar robot yang dengan seenaknya dapat diperintahkan apa saja.

Ustadzah Ulfah adalah seorang muslimah yang bertanggung jawab yang mampu secara jujur menakar kemampuannya dalam menjalankan suatu tugas kepemimpinan (memegang sebuah amanah yang diemban) yang dibebankan kepadanya. Sehingga ustadzah Ulfah selalu berhati-hati dalam melakukan sebuah tindakan terlebih ketika akan membuat sebuah kebijakan yang nantinya akan dipertanyakan kelak di akherat oleh Allah. Hasil wawancara dengan bu Fitri selaku pendidik sekaligus wali murid dalam kutipan :

“Kebijakan yang sudah ditetapkan oleh ustadzah Ulfah saya kira tidak luput dari kehati-hatian beliau dalam menerapkannya”. (Bu Fitri, wawancara tanggal 22 Februari 2021 pukul 12.00- 13.00 WIB)

Dalam hadits yang diriwayatkan oleh Bukhari dan Muslim dari Ibnu Umar, Rasulullah bersabda, “Tiap-tiap kamu menjadi pemimpin dan bertanggungjawab terhadap orang-orang yang kamu pimpin. Seorang imam (kepala negara, pemuka) menjadi pemimpin dan bertanggungjawab kepada rakyatnya. Seorang suami menjadi pemimpin di lingkungan keluarganya, dia bertanggungjawab terhadap keseluruhannya. Seorang istri menjadi seorang pemimpin dalam rumah tangga suaminya, dia bertanggungjawab mengendalikannya. Seorang pesuruh(khadim) menjadi pemimpin dari harta benda majikannya, dia bertanggungjawab mengamankannya. Seorang anak menjadi pemimpin harta benda ayahnya, dia bertanggungjawab memeliharanya. *“Setiap kamu menjadi pemimpin dan bertanggungjawab terhadap orang-orang yang kamu pimpin.”* (H.R. Bukhari dan Muslim). Abdurrahman bin Samurah berkata, Rasulullah SAW bersabda kepadaku, *“Wahai Abdurrahman, janganlah kamu meminta jabatan, sebab jika kamu diberi jabatan karena permintaan maka tanggung jawabnya akan dibebankan kepadamu. Namun jika kamu diangkat tanpa permintaan, maka kamu akan diberi pertolongan.”* (HR Muslim). Maka tanggungjawab adalah hal utama yang wajib ditegakkan oleh seorang pemimpin, karena sangat berpengaruh pada berjalannya institusi.

Dalam ruang lingkup yang luas setiap manusia adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Setiap manusia juga bertanggung jawab mengenal kekhalfahannya di muka bumi kepada Allah. Perbedaannya hanya terletak pada pembagian pekerjaan saja untuk mencapai efisiensi social. Sedangkan dalam ruang lingkup yang lebih spesifik, pemimpin yang dimaksudkan di dalam penelitian ini adalah seseorang yang dianggap unggul yang dipilih oleh masyarakat untuk memangku tongkat kekuasaan. Dari hasil pemaparan wawancara diketahui bahwa pemimpin SDIT Al-Madinah sangat dicintai oleh bawahannya karena sebuah lembaga atau yayasan akan berjalan dengan baik jika kepemimpinannya dinahkodai oleh pemimpin yang dicintai oleh bawahan.

4. Tipe Kepemimpinan

Hasil penelitian yang terkandung dalam kutipan hasil wawancara tersebut didasarkan pada teori yang dikemukakan oleh Wursanto (2003) yang membahas tipe-

tipe kepemimpinan. Kepemimpinan demokratis, merupakan kepemimpinan yang selalu memperhitungkan aspirasi dan kepentingan rakyat, serta selalu mengusahakan agar bawahannya selalu ikut berperan dalam mengambil keputusan. Hasil wawancara dengan ustadzah Ulfah selaku pimpinan sekolah SDIT Al-Madinah Kebumen dalam kutipan berikut ini :

“Kita berupaya disini berjamaah ya ketika itu sudah menjadi sebuah keputusan dan artinya dari Yayasan pun juga disitu memberikan rambu-rambu yaitu harus dilakukan, Ya makanya itu mintanya ya Sami'na Wa Atho'na, Biasanya kita lebih memberikan pengantar dulu, filosofinya apa, alasannya apa, kenapa ini harus dilakukan, plus minus nya seperti apa, yang diharapkan keputusan ini tidak mendzolimi beberapa pihak”. (Ustadzah Ulfah, Wawancara tanggal 23 Februari 2021 pukul 16.00-17.00 WIB)

Dalam pengambilan sebuah keputusan ustadzah Ulfah selalu menyampaikan terlebih dahulu landasannya (faktor apakah yang menjadikan sebuah keputusan terbentuk dan dampak apa yang akan terjadi). Tipe demokratis jauh berbeda dengan tipe-tipe kepemimpinan yang lain yang telah kita bahas dalam landasan teori sebelumnya. Pemimpin yang bertipe demokratis selalu berada ditengah-tengah para bawahan sehingga ia terlibat dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi. Ustadzah Ulfah juga memberikan kesempatan kepada para pendidik untuk menyampaikan aspirasi dan gagasan melalui musyawarah. Kepemimpinan demokratis bersifat aktif, dinamis dan terarah. Sehingga memiliki tujuan bersama yang jelas, melalui pelaksanaan kegiatan yang relevan secara efektif dan efisien.

Hasil wawancara dengan ustadzah Nurina selaku wakil kepala sekolah *“Alhamdulillah saya mendampingi beliau selama tiga tahun ini nggih, beliau itu sangat cerdas dan selalu bisa mencari solusi”.* (Ustadzah Nurina, Wawancara tanggal 22 Februari 2021 pukul 13.00-14.15 WIB)

Penanganan dan tindakan yang diambil dalam permasalahan, sebisa mungkin para ustadzah menyelesaikannya masing-masing dikarenakan bersinggungan langsung dengan murid. Berkenaan perihal kesiswaan yang didalamnya mengawasi proses pembelajaran, pengembangan kurikulum, evaluasi hasil belajar, pengelolaan seluruh elemen institusi pendidikan, anggaran sekolah, dan infrastruktur.

Kepemimpinan yang efektif idealnya harus dapat membantu organisasi untuk bertahan dalam ketidakpastian dimasa yang akan datang. Seorang pemimpin harus tanggap akan perubahan sehingga mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan akan sumberdaya sehingga mampu memaksimalkan kinerja organisasi dengan cara pemecahan masalah. Di samping itu, dalam mengambil sebuah keputusan, pemimpin selalu bermusyawarah dan berkonsultasi dengan orang-orang bawahannya, dalam hal ini pemimpin SDIT Al-Madinah sudah memenuhi hal tersebut diantaranya mengakui keberadaan bawahannya sehingga bisa terbentuk kekeluargaan demi tercapainya tujuan.

5. Etos Kerja Muslim

Hasil penelitian yang terkandung dalam kutipan hasil wawancara tersebut didasarkan pada Al-Quran dan Hadits. Etos kerja pemimpin yang islami jika ditinjau menurut Al-Quran yakni :

1. Al-Ihsan (Melakukan yang Terbaik atau Lebih Baik Lagi), Seperti dalam surat Al Qoshos ayat 77, Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan ustadzah Ulfah mengemukakan: *“Memanusiakan manusia hehe, karena Allah itu indah dan menyukai keindahan mas Darry”*. Terfokus pada penerapan asas kesopanan untuk menghormati antar sesama. Adapun panggilan-panggilan khusus antar pendidik yaitu memanggil guru perempuan dengan sebutan ‘ustadzah’ dan memanggil guru laki-laki dengan sebutan ‘ustadz’. Adapun hubungan antar murid kakak kelas dengan adek kelas yaitu memanggil kakak kelas perempuan dengan sebutan ‘mbak’ dan memanggil kakak kelas laki-laki dengan sebutan ‘mas’ dan memanggil adek kelas baik laki-laki maupun perempuan dengan sebutan ‘dek’. Penerapan kedisiplinan budaya diklaim dapat menimbulkan sebuah respon positif yaitu mempererat tali persaudaraan dengan menjunjung tinggi rasa hormat antar sesama.
2. Al-Mujahadah (Kerja Keras dan Optimal), dalam maknanya yang luas seperti yang didefinisikan oleh Ulama adalah yakni mengerahkan segenap daya dan kemampuan yang ada dalam merealisasikan setiap pekerjaan yang baik. Dapat juga diartikan sebagai mobilisasi serta optimalisasi sumber daya. Sebab, sesungguhnya Allah SWT telah menyediakan fasilitas segala sumber daya yang diperlukan melalui hukum 'taskhir', yakni menundukkan seluruh isi langit dan bumi untuk manusia. Teori ini sesuai dengan hasil wawancara dengan ustadzah Ulfah:

“Dengan memaksimalkan kemampuan sumber daya insani seadanya dengan cara digembleng ditempat biar mereka ya kuat fisik ya kuat mental”.

Mempunyai cara tersendiri untuk melatih para ustadz dan ustadzah menjadi pendidik handal , profesional dalam berbagai bidang keahlian dan spesifikasi dari masing-masing kemampuan yang dimiliki. Adapun kegiatan ruhiyah yang dihadiri oleh bapak Achmad Yunus selaku direktur yayasan, beliau sekaligus memberikan siraman rohani, memberikan motivasi penguatan. Kemudian sebulan sekali ada kegiatan pembinaan dalam rangka untuk menumbuhkan semangat ustadz ustadzahnya, yang kadang-kadang mungkin mengalami penurunan kualitas atau downgrade. Kemudian ada kegiatan jasadiyah, pada dasarnya kegiatan ini beraktivitas secara fisik dalam bentuk game edukatif, PBB, senam, outbound secara rutin sebulan sekali. Diikuti dengan kegiatan refreshing atau rihlah yang diagendakan setiap tiga tahun sekali namun kondisi sekarang yang tidak memungkinkan di era pandemi maka kegiatan rihlah diundur tahun depan yaitu pada tahun 2022. Adapun kegiatan taujih yaitu materi siraman rohani dari direktur , untuk menguatkan ruqyah pihak SDIT juga bekerja sama dengan DPD dan mushidah. Kegiatan tersebut istilahnya adalah ta'lim muta'alim atau taklim Al-Quran.

3. Anafus dan Ta 'awun sebagai dasar semangat dalam kompetisi Islam adalah ketaatan kepada Allah dan ibadah serta amal shalih, maka wajah persaingan itu tidaklah seram, saling mengalahkan atau mengorbankan. Akan tetapi, untuk saling membantu. Dengan demikian, obyek kompetisi dan kooperasi tidak berbeda, yaitu

kebaikan dalam garis horizontal dan ketaqwaan dalam garis vertikal, sehingga orang yang lebih banyak membantu dimungkinkan amalannya lebih banyak serta lebih baik. Hasil wawancara dengan ustadzah Ulfah dalam kutipan berikut ini:

“Tolong menolong antar sesama adalah wajib di sekolah kita ini, karena sudah menjadi sunnatullah juga toh mas”.

Fasilitas dan layanan yang tersedia memberikan dampak positif bagi para peserta didik, sistem pembelajaran di SDIT Al-Madinah itu memberikan fasilitas yang tidak hanya mengajarkan ilmu pengetahuan saja akan tetapi mengajarkan tentang ilmu agama. Menanamkan karakter terhadap anak tersebut. Seperti karakter mandiri, disiplin, percaya diri, dan juga senang membaca. Terdapat 3 aspek yang ditanamkan yaitu nilai pengetahuan, nilai spiritual, nilai sosial, dan nilai keterampilan. Ustadzah melakukan monitoring jarak jauh dengan memberikan motivasi dan penguatan nilai karakter, setelah semuanya tercatat di buku penghubung kemudian diakhiri dengan catatan yang berisikan kritik dan saran dari para ustadzah.

4. Mencermati Nilai Waktu sebagai upaya dalam melaksanakan amal sholih, sekaligus waktu itu pun merupakan amanat yang tidak boleh disia-siakan. Waktu adalah sumpah Allah dalam beberapa ayat kitab suci-Nya yang mengaitkannya dengan nasib baik atau buruk yang akan menimpa manusia, akibat tingkah lakunya sendiri. Kesenangannya adalah meminta maaf dan memberi bantuan dan kepandaianya adalah dalam rangka mengakui karunia Allah dan menghargai jasa atau prestasi orang lain. Hasil wawancara dengan ustadzah Ulfah selaku kepala sekolah dalam kutipan berikut :

“Kegiatan rutin kami untuk mengisi waktu luang adalah ngaji bersama mas, karena menurut kami waktu itu baiknya digunakan dengan hal-hal yang positif”.

Adapun kegiatan belajar dan mengajar Al-quran menggunakan metode UMMI yang didalamnya mengusung prinsip mudah, menyenangkan, dan menyentuh hati, di dalamnya mengajarkan ilmu tajwid yang membekali ilmu yang paling tepat dalam mempelajari bacaan Al Quran, karena ilmu ini membahas tatacara membaca Al Quran dengan benar. Standarisasi syarat kelulusan untuk kelas 6 adalah menghafal juz 1 dan juz 30, dan diakhiri dengan kegiatan munaqosah tahfidzul Qur'an merupakan pengukuran yang bertujuan untuk menguji kemampuan siswa dalam menghafal ayat-ayat Al-Qur'an yang kemudian diberikan penilaian kelayakan sesuai kapasitas dan kapabilitas siswa.

Manusia bukanlah entitas homogen, namun suatu realitas heterogen yang tidak beraturan, terbentuknya penguatan akan etos kerja bukan semata-mata ditentukan oleh prestasi yang terhubung dengan dunia kerja namun ditentukan oleh faktor yang memiliki hubungan erat dengan inner *life*. Maka salah satu hal yang diperlukan sebagai sumber untuk menemukan etos kerja adalah agama. Etos kerja Muslim Al-Qur'an menanamkan kesadaran bahwa dengan bekerja berarti kita merealisasikan fungsi kehambaan kepada Allah, menempuh jalan menuju ridha-Nya, mengangkat harga diri, meningkatkan taraf hidup, dan memberi manfaat kepada sesama, bahkan kepada

mahluk lain. Pemimpin SDIT Al-Madinah telah bersikap seperti yang diajarkan oleh islam, professional dan berpedoma pada kaidah islam yang berlaku. Bekerja keras namun tetap memperhatikan kemampuan yang ada pada diri masing-masing, tidak ememaksakan kehendak, jika terdapat suatu hal yang sulit untuk dicapai secara individu maka dapat diraih dengan tim atau keluarga yang sudah dibentuk.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan muslim mempunyai hubungan erat terhadap peningkatan etos kerja pendidik SDIT Al-Madinah Kebumen yang dibuktikan dengan penerapan gaya kepemimpinan demokratis mampu menjadi suatu alat penyeimbang antara rasa kenyamanan dengan pekerjaan yang ditekuni, sehingga terciptalah jiwa kepemimpinan yang diaktualisasikan dalam diri seperti halnya mengorganisir dan menumbuhkan kepedulian dengan sesama agar terbentuk kerja tim yang solid dalam kondisi apapun.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data, penulis memperoleh kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian mengenai Gaya Kepemimpinan Muslim Dalam Meningkatkan Etos Kerja Pendidik SDIT Al-Madinah Kebumen yakni menerapkan gaya kepemimpinan tipe demokratis, yang mampu menyeimbangkan sebuah perkerjaan dengan katalisator hati. Menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi seluruh sumber daya manusia. Sosok pemimpin yang bertanggung jawab yang selalu mengedepankan kepentingan rakyatnya serta Menampung segala aspirasi yang berisikan kritik saran untuk dijadikan bahan evaluasi demi meningkatkan kesejahteraan; Terbentuknya kesesuaian gaya kepemimpinan muslim terhadap etos kerja pendidik yang bertujuan melatih kemampuan analisa dengan harapan para pendidik cekatan dan akurat dalam mengambil sebuah keputusan. Menumbuhkan jiwa leadership dan meningkatkan kemampuan aktualisasi diri dengan harapan tiap individu para pendidik bisa mengorganisir keadaan. Menumbuhkan arti kebersamaan dan kepedulian terhadap sesama sehingga terciptanya kerja tim yang solid yang selalu kompak dalam segala kondisi; Pembentukan karakter peserta didik, menjadwalkan kegiatan rutin untuk para murid ketika masih aktif di sekolah

Dalam rangka mengembangkan dan memajukan SDIT Al Madinah hendaknya kegiatan pembelajaran dilakukan lebih intens guna mendisiplinkan civitas akademik dan peningkatan mutu tenaga kerja yang ada dilingkup sekolah melalui kegiatan yang berkaitan dengan integritas karyawan. Dalam pelaksanaan proses pembelajaran perlu evaluasi agar siswa lebih kompetitif yang ditunjang dengan sarana prasarana infrastruktur pendidikan yang mengedepankan nilai keagamaan yang islami. Sedangkan untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan mencari informan lebih banyak sehingga data yang diperoleh akurat dan kredibel.

5. REFERENSI

- Anik, & Prastiwi, I. E. (2019). *PERAN ZAKAT DALAM MENINGKATKAN PERTUMBUHAN*. *September*, 119–138.
- Chyadi, B. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 3(1).
- Hafidhuddin, D. (2003). *Manajamen Syariah dalam praktik*. Gema Insani Pers.

- Hafidhuddin, D. (2018). Implementasi Gaya Kepemimpinan Nabi Musa Dalam Pendidikan Karakter. *Journal Economica*, 11(2).
- Ivana, R. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta. *Jurnal Medicoeticolegal Dan Manajemen Rumah Sakit*, 5(2).
- juhor. (2014). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Pembelajaran Guru Pada MTsN Sigli Kabupaten Pidie. *Jurnal Mudarrisuna*, 4(1).
- Muhammad Charis. (2020). Kategori Kepemimpinan Dalam Islam. *Jurnal Edukasi Non Formal*, 1(2).
- Prasojo, Iantip diat. A. M. F. N. M. (2017). *Manajemen Strategi Human Capital Dalam Pendidikan*. UNY Press.
- Pratana, A., & Abadi, F. (2018). Analisis Pengaruh Etos Kerja , Hubungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Berdampak Pada Kinerja Karyawan. 1(2), 84–92.
- Saifullah. (2010). ETOS KERJA DALAM PERSPEKTIF ISLAM Saifullah Definisi Etos Kerja. *Jurnal Sosial Humaniorah*, 3(1), 54–69.
- Sari, I. P., & Nugraheni, R. (2019). PENGARUH ETOS KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA (Studi pada Perawat Tetap Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang). 8, 106–119.
- Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Dimensi*, 9(3).