



---

## **Analisis Profesionalisme dalam Kepemimpinan Pendidikan Berbasis Agama, Filsafat, Psikologi dan Sosiologi**

**Darmasta Maulana<sup>1</sup>, Ujang Permana<sup>2</sup>, Sofyan Sauri<sup>3</sup>, Faiz Karim Fatkhullah<sup>4</sup>**  
<sup>12345</sup> Pascasarjana Universitas Islam Nusantara Bandung  
E-mail: darmastamaulana@gmail.com

---

Received: 2021-15-07; Accepted: 2021-28-08; Published: 2021-31-08

---

### **ABSTRAK**

Kepemimpinan adalah kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok. Namun kenyataan di lapangan masih banyak pimpinan lembaga pendidikan yang tidak menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pemimpin pendidikan ini disebabkan karena dalam proses pengangkatannya tidak ada transparansi, rendahnya mental pimpinan lembaga pendidikan yang ditandai dengan kurangnya motivasi dan semangat serta kurangnya disiplin dalam melakukan tugas, dan seringnya datang terlambat serta banyak faktor penghambat lainnya untuk meningkatkan kualitas pendidikan yang mengimplikasikan rendahnya produktivitas kerja kepala sekolah yang berimplikasi juga pada mutu (input, proses, dan output). Penelitian ini merupakan jenis riset kepustakaan (*library research*) dengan pengumpulan data pustaka, mencatat dan membaca serta mengolah bahan penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis profesionalisme dalam kepemimpinan pendidikan berbasis agama, filsafat, psikologi dan sosiologi. Berdasarkan penelitian ini, pemimpin harus mempunyai keahlian dibidangnya, pemberian tugas atau wewenang kepada yang tidak berkopentent akan mengakibatkan rusaknya pekerjaan bahkan organisasi yang menaunginya dan profesionalisme adalah sikap yang bijaksana (*informend responsiveness*) yang harus dilandasi oleh keahlian, kemampuan, teknik dan prosedur yang mantap diiringi sikap kepribadian berbasis agama, filsafat, psikologi dan sosiologi. Dalam pengembangan profesionalisme kepemimpinan pendidikan diperlukan pematapan kode etik profesi yang dilandasi agama, filsafat, psikologi dan sosiologi.

**Kata Kunci:** *Profesionalisme, Kepemimpinan, Pendidikan*

---

### **ABSTRACT**

Leadership is the activity or art of influencing others to cooperate based on that person's ability to guide others in achieving group goals. However, the reality on the ground is that there are still many leaders of educational institutions who do not carry out their duties and functions as educational leaders due to the lack of transparency in the appointment process, the low mentality of the leaders of educational institutions which are marked by a lack of motivation and enthusiasm and lack of discipline in carrying out their duties, and often come late and many other inhibiting factors to improve the quality of education which implies low work productivity of principals which also has implications for quality (input, process, and output). This research is a type of library research by collecting library data, taking notes and reading and processing research materials. This study aims to analyze professionalism in educational leadership based on religion, philosophy, psychology and sociology. Based on this research, leaders must have expertise in their fields, assigning tasks or authority to those who are not competent will result in damage to work even the organization that houses them and professionalism is a wise attitude (*informed responsiveness*) which must be based on skills, abilities, techniques and steady procedures accompanied by personality attitudes based on religion, philosophy, psychology and sociology. In developing the professionalism of educational leadership, it is necessary to strengthen the professional code of ethics based on religion, philosophy, psychology and sociology.

**Keywords:** *Professionalism, Leadership, Education*

---

*Copyright* © 2021 Eduvis : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam

## PENDAHULUAN

Manusia adalah makhluk sosial yang tidak dapat hidup sendiri. Dalam hidup manusia selalu berinteraksi dengan sesama serta dengan lingkungan. Manusia hidup berkelompok baik dalam kelompok besar maupun dalam kelompok kecil. Hidup dalam kelompok tentulah tidak mudah. Untuk menciptakan kondisi kehidupan yang harmonis anggota kelompok haruslah saling menghormati & menghargai, keteraturan hidup perlu selalu dijaga. Hidup yang teratur adalah impian setiap insan.

Manusia merupakan makhluk Tuhan yang paling tinggi dibanding makhluk Tuhan lainnya. Manusia dianugerahi kemampuan untuk berpikir, kemampuan untuk memilah & memilih mana yang baik & mana yang buruk. Dengan kelebihan itulah manusia seharusnya mampu mengelola lingkungan dengan baik. Kepemimpinan selalu ada di setiap lingkungan, dalam skup besar maupun kecil, dan selalu bertingkat sesuai struktur dan lingkungan socialnya. Semuanya diarahkan untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh kelompok maupun organisasi yang ada di lingkungannya.

Organisasi pendidikan merupakan organisasi yang unik. Karena keunikannya, lembaga pendidikan tidak dapat disejajarkan dengan lembaga-lembaga atau organisasi lainnya. Keunikannya terletak dari misinya sebagai lembaga pencetak manusia-manusia yang memiliki kepribadian, kecerdasan, dan keterampilan tertentu agar dapat hidup sebagai manusia yang produktif dan beradab. Karena keunikannya itu pulalah, lembaga pendidikan harus diselenggarakan dan dikelola oleh lembaga dan orang-orang yang berkompeten.

Penyelenggara pendidikan, baik pemerintah, pemerintah daerah maupun komunitas masyarakat (yayasan) harus memiliki kemampuan yang handal dalam hal penyusunan dan pengembangan kurikulum, penyediaan sarana dan prasarana, pengadaan tenaga pendidikan dan tenaga kependidikan, kemampuan pendanaan dan berbagai hal yang menjadi standar nasional pendidikan. Hal ini penting, sehingga penyelenggaraan pendidikan tidak mengabaikan kualitas.

Selain penyelenggara, unsur pengelola pendidikan (manajemen sekolah) memiliki peran yang tidak kalah penting. Ia berada pada garis depan (*front office line*) yang bertanggungjawab menyelenggarakan proses pembelajaran. Di bawah kewenangannya, proses pembelajaran dan bagaimana kualitas dari proses tersebut terjadi. Disinilah sejatinya proses tranfer nilai (*transfer of values*) melalui proses imitasi, pewarisan budaya, hingga proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan terjadi dengan memadai ataukah tidak memadai. Oleh karenanya, pemahaman pengelola pendidikan terhadap tujuan dan fungsi pendidikan akan sangat menentukan kualitas lembaga pendidikan yang dikelolanya.

Masalah kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik, sebab suatu organisasi akan berhasil atau gagal sebagian ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tindakan pada seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Kepemimpinan merupakan salah satu aspek manajerial dalam kehidupan berorganisasi yang merupakan posisi kunci. Karena kepemimpinan seorang pemimpin berperan sebagai penyelaras dalam proses kerjasama antar manusia dalam organisasinya.

Kepemimpinan adalah kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok. Itu berarti bahwa dalam diri seorang pemimpin harus memiliki kelebihan dibandingkan pengikutnya, kelebihan yang

utama adalah kemampuannya untuk mengarahkan agar pengikutnya tetap melaksanakan kegiatan sesuai dengan tujuan-tujuan organisasi.

Dari sudut pandang penyelenggaraan pendidikan dewasa ini, kepemimpinan menjadi sangat penting dan cenderung menyisakan permasalahan, terutama bila dipandang dari 2 (dua) hal, pertama adanya kenyataan bahwa penggantian pemimpin (suksesi kepemimpinan) seringkali mengubah kinerja suatu unit, instansi atau organisasi; kedua, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan menjadi salah satu faktor internal yang mempengaruhi keberhasilan organisasi, namun pada kenyataannya dipandang tidak penting. Sehingga yang terjadi adalah organisasi memiliki pemimpin/kepala namun gagal dalam menghadirkan leadership (Yukl, 1989). Hasil penelitian tersebut membuktikan adanya jargon “ganti pimpinan, ganti kebijakan”, bahkan sampai hal-hal teknis seperti ganti tata ruang kantor, ganti kursi, atau ganti warna dinding, bukan sistem yang bekerja. Untuk itu pemimpin pendidikan di sekolah dituntut mampu mengadopsi norma-norma untuk mengaktifkan dan membawa pola pikir yang berbasis nilai. Norma-norma tersebut meliputi; a) pluralisasi tempat kerja, b) fungsi pembelaan terhadap karyawan/anggota organisasi, c) peran guru sokratis (suka mengajukan pertanyaan-pertanyaan untuk menghasilkan pemahaman), d) menjembatani orang untuk menuju suatu misi, dan e) membangkitkan minat-minat profesional. (Sauri, 2007)

Dalam perspektif religi, Rasulullah Sholallahu alaihi wassalam mengingatkan bahwa setiap orang adalah pemimpin, minimal pemimpin untuk dirinya sendiri, hal ini sebagaimana tertuang dalam sebuah hadits : “Dari Ibnu Umar Radhiyallahu anhu ia berkata: bersabda Rasulullah saw “Setiap kalian adalah pemimpin, dan kalian akan ditanya tentang kepemimpinan kalian... al-hadits” (HR.Mutafaq `alaih).

Namun, terkadang manusia lupa tentang peranan dia sebagai seorang pemimpin dan terkadang dia tidak tahu bahwa kelak dia akan dimintai pertanggungjawaban tentang kepemimpinannya. Adapula manusia yang ditakdirkan menjadi seorang pemimpin tapi ia tidak tahu apa yang harus diperbuat sebagai seorang pemimpin. Disinilah diperlukan pengetahuan dan keilmuan tentang kepemimpinan, sehingga seseorang yang ditakdirkan menjadi pemimpin tidak gagap dan bingung dengan jabatannya sehingga dapat menunaikan amanahnya.

Sekurang-kurangnya terdapat tiga masalah mendasar yang menandai kekurangan ini. Pertama, adanya krisis komitmen. Kebanyakan orang tidak merasa mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk memikirkan dan mencari pemecahan masalah kemaslahatan bersama, masalah harmoni dalam kehidupan dan masalah kemajuan dalam kebersamaan. Kedua, adanya krisis kredibilitas. Sangat sulit mencari pemimpin atau kader pemimpin yang mampu menegakkan kredibilitas tanggung jawab. Kredibilitas itu dapat diukur misalnya dengan kemampuan untuk menegakkan etika, memikul amanah, setia pada kesepakatan dan janji, bersikap teguh dalam pendirian, jujur dalam memikul tugas dan tanggung jawab yang dibebankan padanya, kuat iman dalam menolak godaan dan peluang untuk menyimpang. Ketiga, masalah kebangsaan dan kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Saat ini tantangannya semakin kompleks dan rumit.

Kepemimpinan sekarang tidak cukup lagi hanya mengandalkan pada bakat atau keturunan. Pemimpin zaman sekarang harus belajar, banyak membaca, dan memiliki pengetahuan mutakhir serta pemahaman mengenai berbagai soal yang menyangkut kepentingan orang-orang yang dipimpin. Selain itu, pemimpin harus memiliki kredibilitas dan

integritas, mampu bertahan (survive) dalam berbagai macam kondisi yang cepat berubah, serta melanjutkan misi kepemimpinannya. Jika tidak memiliki kemampuan tersebut, pemimpin tersebut hanya akan menjadi karikatur dan tertawaan dalam kurun sejarah di kelak kemudian hari.

Namun kenyataan di lapangan masih banyak pimpinan lembaga pendidikan yang tidak menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pemimpin pendidikan ini disebabkan karena dalam proses pengangkatannya tidak ada transparansi, rendahnya mental pimpinan lembaga pendidikan yang ditandai dengan kurangnya motivasi dan semangat serta kurangnya disiplin dalam melakukan tugas, dan seringnya datang terlambat serta banyak faktor penghambat lainnya untuk meningkatkan kualitas pendidikan yang mengimplikasikan rendahnya produktivitas kerja kepala sekolah yang berimplikasi juga pada mutu (input, proses, dan output). Oleh karena itu, untuk mengetahui bagaimana profesionalisme dalam kepemimpinan pendidikan maka diangkat tema penelitian ini tentang “Analisis Profesionalisme dalam Kepemimpinan Pendidikan Berbasis Agama, Filsafat, Psikologi dan Sosiologi.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan jenis riset kepustakaan (*library research*) dengan pengumpulan data pustaka, mencatat dan membaca serta mengolah bahan penelitian.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **A. Analisis Profesionalisme Kepemimpinan Pendidikan Berbasis Agama**

Dalam pandangan islam profesionalisme dan kepemimpinan tidak bisa dipisahkan dari pandangan dan ajaran agama. Islam merupakan ajaran yang datang dari Allah melalui Rasulullah Muhammad Sholallahu Alaihi wassalam, yang mengatur hubungan manusia dengan manusia disebut muamalah dan mengatur hubungan manusia dengan Tuhannya yang disebut ibadah, hubungan tersebut tidak hanya sampai di dunia saja tetapi merupakan hubungan dunia dan akhirat. Islam menghendaki adanya ketenangan batin seseorang, badan hukum, masyarakat, negara dan antara negara yang dilihat dari segi moral dan filsafat kehidupan.

Ajaran Islam sebagai agama universal sangat kaya akan pesan-pesan yang mendidik bagi muslim untuk menjadi umat terbaik, menjadi khalifa, yang mengatur dengan baik bumi dan se isinya. Pesan-pesan sangat mendorong kepada setiap muslim untuk berbuat dan bekerja secara profesional, yakni bekerja dengan benar, optimal, jujur, disiplin dan tekun.

Akhlik Islam yang diajarkan oleh Nabiyullah Muhammad Sholallahu Alaihi wassalam, memiliki sifat-sifat yang dapat dijadikan landasan bagi pengembangan profesionalisme. Ini dapat dilihat pada pengertian sifat-sifat akhlak Nabi sebagai berikut :

#### **1. Sifat kejujuran (*shiddiq*)**

Kejujuran ini menjadi salah satu dasar yang paling penting untuk membangun profesionalisme. Hampir semua bentuk uasha yang dikerjakan bersama menjadi hancur, karena hilangnya kejujuran. Oleh karena itu kejujuran menjadi sifat wajib bagi Rasulullah Sholallahu Alaihi wassalam. Dan sifat ini pula yang selalu di ajarkan oleh islam melalui al-Quran dan sunah Nabi. Kegiatan yang dikembangkan di dunia organisasi, perusahaan dan lembaga modern saat ini sangat ditentukan oleh kejujuran. Begitu juga tegaknya negara sangat ditentukan oleh sikap hidup jujur para pemimpinnya. Ketika para pemimpinnya tidak jujur dan korup, maka negara itu

menghadapi problem nasional yang sangat berat, dan sangat sulit untuk membangkitkan kembali.

2. Sifat tanggung jawab (*amanah*)

Sikap bertanggung jawab juga merupakan sifat akhlak yang sangat diperlukan untuk membangun profesionalisme. Suatu perusahaan/ organisasi/ lembaga apapun pasti hancur bila orang-orang yang terlibat di dalamnya tidak amanah.

3. Sifat komunikatif (*tabligh*)

Salah satu ciri profesional adalah sikap komunikatif dan transparan. Dengan sifat komunikatif, seorang penanggung jawab suatu pekerjaan akan dapat menjalin kerjasama dengan orang lain lebih lancar. Ia dapat juga meyakinkan rekanannya untuk melakukan kerja sama atau melaksanakan visi dan misi yang disampaikan. Sementara dengan sifat transparan, kepemimpinan di akses semua pihak, tidak ada kecurigaan, sehingga semua masyarakat anggotanya dan rekan kerjasamanya akan memberikan apresiasi yang tinggi kepada kepemimpinannya. Dengan begitu, perjalanan sebuah organisasi akan berjalan lebih lancar, serta mendapat dukungan penuh dari berbagai pihak.

4. Sifat cerdas (*fathanah*)

Dengan kecerdasannya seorang profesional akan dapat melihat peluang dan menangkap peluang dengan cepat dan tepat. Dalam sebuah organisasi, kepemimpinan yang cerdas akan cepat dan tepat dalam memahami problematikayang ada di lembaganya. Ia cepat memahami aspirasi anggotanya, sehingga setiap peluang dapat segera dimanfaatkan secara optimal dan problem dapat dipecahkan dengan cepat dan tepat sasaran.

Di samping itu, masih terdapat pula nilai-nilai islam yang dapat mendasari pengembangan profesionalisme, yaitu :

1. Bersikap positif dan berfikir positif (*husnuzhzhzan*).

Berpikir positif akan mendorong setiap orang melaksanakan tugas-tugasnya lebih baik. Hal ini disebabkan dengan bersikap dan berfikir positif mendorong seseorang untuk berfikir jernih dalam menghadapi setiap masalah. *Husnuzhzhzan* tersebut, tidak saja ditujukan kepada sesama kawan dalam bekerja, tetapi yang paling utama adalah bersikap dan berfikir positif kepada *Allah Azza wa jalla*. Dengan pemikiran tersebut, seseorang akan lebih lebih bersikap objektif dan optimistik. Apabil ia berhasil dalam usahanya tidak menjadi sombong dan lupa diri, dan apabila gagal tidak mudah putus asa, dan menyalahkan orang lain. Sukses dan gagal merupakan pelajaran yang harus diambil untuk menghadapi masa depan yang lebih baik, dengan selalu bertawakal kepada *Allah Azza wa Jalla*.

2. Memperbanyak silaturahmi.

Dalam Islam kebiasaan silaturahmi merupakan bagian dari tanda-tanda keimanan. Namun dalam dunia profesi, silaturahmi sering dijumpai dalam bentuk tradisi lobi. Dalam tradisi ini akan terjadi saling belajar.

3. Disiplin waktu dan menepati janji

Begitu pentingnya disiplin waktu, al-Quran menegaskan makna waktu bagi kehidupan manusia dalam surat *al-Ashr*, yang diawali dengan sumpah. "Demi Waktu". Begitu

juga menepati janji, al-Quran menegaskan hal tersebut dalam ayat pertama al-Maidah, sebelum memasuki pesan-pesan penting lainnya.

*Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu. (Al-Maaidah/05:01).*

Yang dimaksud aqad-aqad adalah janji-janji sesama manusia.

4. Bertindak efektif dan efisien

Bertindak efektif artinya merencanakan, mengerjakan dan mengevaluasi sebuah kegiatan dengan tepat sasaran. Sedangkan efisien adalah penggunaan fasilitas kerja dengan cukup, tidak boros dan memenuhi sasaran, juga melakukan sesuatu yang memang diperlukan dan berguna. Islam sangat menganjurkan sikap efektif dan efisien.

5. Memberikan upah secara tepat dan cepat

Ini sesuai dengan Hadist Nabi, yang mengatakan berikan upah kadarnya, akan mendorong seseorang pekerja atau pegawai dapat memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya secara tepat pula. Sementara apabila upah ditunda, seorang pegawai akan bermalas-malas karena dia harus memikirkan beban kebutuhannya dan merasa karya-karyanya tidak dihargai secara memadai.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa Islam adalah agama yang menekankan arti penting amal dan kerja. Islam mengajarkan bahwa kerja harus dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut :

1. Bahwa pekerjaan itu harus dilakukan berdasarkan kesadaran dan pengetahuan yang memadai. Sebagaimana firman Allah yang artinya :

*Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggung jawabnya. (QS. al-Isra/17:36).*

2. Pekerjaan harus dilakukan berdasarkan keahlian. Seperti sabda Nabi : *Apabila suatu urusan diserahkan kepada yang bukan ahlinya, maka tunggulah saat kehancuran. (Hadist Bukhari).*

3. Berorientasi kepada mutu dan hasil yang baik.

Dalam Islam, amal, dan kerja harus dilakukan dalam bentuk yang shalih. Sehingga makna amal shalih dapat dipahami sebagai kerja sesuai standar mutu, baik mutu dihadapan Allah maupun dihadapan manusia rekan kerjanya.

4. Pekerjaan itu senantiasa diawasi oleh Allah dan masyarakatnya, oleh karena itu harus dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.
5. Pekerjaan dilakukan dengan semangat dan etos kerja yang tinggi
6. Pengupahan harus dilakukan secara tepat dan sesuai dengan amal atau karya yang dihasilkannya.

Prinsip dasar kepemimpinan Islam sangatlah mengutamakan nilai agama (religiusitas) yang terintegrasi dengan nilai moralitas. Nilai moralitas ini mencakup nilai kemanusiaan, nilai sosial, dan mengayomi. Dengan kemampuan atau nilai agama (Islami) ini seorang pemimpin akan dapat bertindak, memutuskan, mengatur, dan menjalankan sistem berdasarkan al-Quran dan hadits. Inilah pentingnya nilai agama dalam diri seorang pemimpin.

1. Landasan Al-Quran dan Hadist tentang Kepemimpinan Islam

Ada beberapa prinsip dasar kepemimpinan dalam Islam yang harus dijadikan landasan dalam berorganisasi, di antaranya ialah :

a. Dalil al-Quran yang menjadi landasan kepemimpinan Islam

1) al-Quran Surat Al-Baqarah Ayat 30 :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

“Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: “Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi”. Mereka berkata: “Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?” Tuhan berfirman: “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui”.

2) al-Quran Surat Al-Baqarah Ayat 34 :

وَإِذْ قُلْنَا لِلْمَلَائِكَةِ اسْجُدُوا لِآدَمَ فَسَجَدُوا إِلَّا إِبْلِيسَ أَبَىٰ وَاسْتَكْبَرَ وَكَانَ مِنَ الْكَافِرِينَ

“Dan (ingatlah) ketika Kami berfirman kepada para malaikat: "Sujudlah kamu kepada Adam," maka sujudlah mereka kecuali Iblis; ia enggan dan takabur dan adalah ia termasuk golongan orang-orang yang kafir."

3) al-Quran Surat an-Nisa Ayat 144 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَتَّخِذُوا الْكُفْرِينَ أَوْلِيَاءَ مِنْ دُونِ الْمُؤْمِنِينَ ۗ أُرِيدُونَ أَنْ تَجْعَلُوا لِلَّهِ عَلَيْكُمْ سُلْطَانًا مُبِينًا

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengambil orang-orang kafir menjadi wali dengan meninggalkan orang-orang mukmin. Inginkah kamu Mengadakan alasan yang nyata bagi Allah (untuk menyiksamu) ?”

4) al-Quran Surat al-Maidah Ayat 8 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۚ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا ۗ اعْدِلُوا ۗ هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۗ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

“Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu Jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk Berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.”

Makna dari ayat ini adalah seorang pemimpin harus mengutamakan, membela dan mendahulukan kepentingan umat, menegakkan keadilan, melaksanakan syari'at, berjuang menghilangkan segala bentuk kemunkaran, kekufuran, kekacauan, dan fitnah

5) al-Quran Surat al-Maidah Ayat 51 :

﴿ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَتَّخِذُوا الْيَهُودَ وَالنَّصَارَىٰ أَوْلِيَاءَ ۚ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ ۚ وَمَنْ يَتَوَلَّهُمْ مِنْكُمْ فَإِنَّهُ مِنْهُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يَهْدِي الْقَوْمَ الظَّالِمِينَ ﴾

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengambil orang-orang Yahudi dan Nasrani menjadi pemimpin-pemimpin (mu); sebahagian mereka adalah pemimpin bagi sebahagian yang lain. Barang siapa di antara kamu mengambil mereka menjadi pemimpin, maka sesungguhnya orang itu termasuk golongan mereka. Sesungguhnya Allah tidak memberi petunjuk kepada orang-orang yang dzalim.”

6) al-Quran Surat al-Maidah Ayat 57 “

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَتَّخِذُوا الَّذِينَ اتَّخَذُوا دِينَكُمْ هُزُؤًا وَلَعِبًا مِّنَ الَّذِينَ أُوتُوا الْكِتَابَ مِن قَبْلِكُمْ  
وَالْكَافِرَ أَوْلِيَاءَ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ كُنتُمْ مُؤْمِنِينَ

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengambil Jadi pemimpinmu, orang-orang yang membuat agamamu Jadi buah ejekan dan permainan, (yaitu) di antara orang-orang yang telah diberi kitab sebelummu, dan orang-orang yang kafir (orang-orang musyrik). dan bertakwalah kepada Allah jika kamu betul-betul orang-orang yang beriman.”

2. Hadist yang menjadi landasan kepemimpinan Islam

Berikut ini hadist-hadist yang dijadikan sebagai dasar moral kepemimpinan Islam dalam berorganisasi, diantaranya ialah :

- a. Pemimpin harus mempunyai keahlian dibidangnya, pemberian tugas atau wewenang kepada yang tidak berkopoten akan mengakibatkan rusaknya pekerjaan bahkan organisasi yang menaunginya. Sebagaimana Sabda Rasulullah *Sholallahu alaihi wassalam* : "Apabila suatu urusan diserahkan kepada yang bukan ahlinya, maka tunggulah masa kehancurannya". (H.R.Bukhori dan Muslim).
- b. Pemimpin harus bisa diterima (*acceptable*), mencintai dan dicintai umatnya, mendoakan dan didoakan oleh umatnya. Sebagaimana Sabda rasulullah *Sholallahu alaihi wassalam* : "Sebaik-baiknya pemimpin adalah mereka yang kamu cintai dan mencintai kamu, kamu berdoa untuk mereka dan mereka berdoa untuk kamu. Seburuk-buruk pemimpin adalah mereka yang kamu benci dan mereka membenci kamu, kamu melaknati mereka dan mereka melaknati kamu." (H.R. Muslim).
- c. Pemimpin harus bertanggung jawab, sabda Nabi *Sholallahu alaihi wassalam* : “tiap-tiap kamu menjadi pemimpin dan bertanggung jawab terhadap orang-orang yang kamu pimpin, seorang imam (kepala Negara, pemuka) menjadi pemimpin dan bertanggung jawab kepada rakyatnya, seorang suami menjadi pemimpin di lingkungan keluarganya, dia bertanggung jawab kepada seluruhnya, seorang istri menjadi pemimpin dalam rumah tangga suaminya, dia bertanggung jawab mengendalikannya, seorang pesuruh (*khadim*) menjadi pemimpin dari harta benda majikannya, dia bertanggung jawab mengamankannya, seorang anak menjadi pemimpin harta benda ayahnya, dia bertanggung jawab memeliharanya, setiap kamu menjadi pemimpin dan bertanggung jawab terhadap orang-orang yang kamu pimpin (HR. Bukhori dan Muslim)”.
- d. Setiap kelompok orang bahkan dalam kelompok lebih dari tiga orang di perlukan adanya pemimpin, guna mencapai tujuan organisasi di samping memiliki anggota juga harus mengangkat pemimpin sebagai penanggung jawab organisasi tersebut. Nabi Muhammad *Sholallahu alaihi wassalam* bersabda: “jika tiga orang berjalan dalam satu perjalanan, angkatlah salah satu di antara mereka sebagai pemimpin (HR. Abu Dawud).

- e. Barangsiapa yang mati, dalam keadaan tidak ada baiat di lehernya, maka ia mati seperti matinya orang jahiliyah. (HR. Muslim). Ini juga hadits yang menuntut muslimin untuk mengadakan kepemimpinan. Jika, tidak maka kewajiban untuk membaiat pemimpin tidak akan terlaksana. Jadi perlu diadakan pemimpin agar kewajiban itu gugur.
- f. Rasulullah *Sholallahu alaihi wassalam* bersabda, “Haram bagi tiga orang yang menetap di sebuah ladang di muka bumi ini, kecuali salah seorang dari mereka menjadi pemimpin teman-temannya.” (HR. Abu Dawud).

### 3. Nilai dasar dalam Kepemimpinan Kependidikan Islam

Nilai dasar kepemimpinan dalam makalah ini adalah sejumlah sifat-sifat utama/dasar yang harus dimiliki seorang pemimpin agar kepemimpinannya dapat efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sesuai norma dan nilai yang berlaku. Berikut ini adalah beberapa nilai kepemimpinan yang perlu dimiliki oleh seorang pemimpin antara lain :

- a. Integritas dan moralitas
- b. Tanggung jawab
- c. Memiliki visi pemimpin yang jelas
- d. Kebijakan
- e. Keteladanan
- f. Keimanan
- g. Sosial (kemampuan berkomunikasi)
- h. Sehat dan kuat
- i. Amar ma'ruf nahi munkar
- j. Mampu bermusyawarah.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa nilai dasar kepemimpinan Islam sangatlah mengutamakan nilai agama (religiusitas) yang terintegrasi dengan nilai moralitas. Nilai moralitas ini mencakup nilai kemanusiaan, nilai sosial, dan mengayomi. Dengan kemampuan atau nilai agama (Islami) ini seorang pemimpin akan dapat bertindak, memutuskan, mengatur, dan menjalankan sistem berdasarkan al-Qurandan hadits. Inilah pentingnya nilai agama dalam diri seorang pemimpin.

## B. Analisis Profesionalisme Kepemimpinan Pendidikan Berbasis Filsafat

Profesi pada hakekatnya adalah sikap yang bijaksana (*informend responsiveness*) yaitu pelayanan dan pengabdian yang dilandasi oleh keahlian, kemampuan, teknik dan prosedur yang mantap diiringi sikap kepribadian tertentu.

MC. Cully mengungkapkan suatu pengertian bahwa di dalam suatu pekerjaan profesional menuntut dipergunakannya teknik atau prosedur yang berlandaskan intelektualitas yang secara sengaja harus dipelajari kemudian secara langsung dapat diabdikan pada orang lain. Adanya landasan intelektualitas ini membedakan seorang yang profesional dengan teknisi, sebab defenisi di atas memberikan gambaran secara profesional dalam melakukan pekerjaan serta dituntut memiliki filosofi yang mantap dan penuh pertimbangan rasional.

D. Wetsby Gibson mengemukakan bahwa ciri keprofesian ini mengacu pada pengakuan masyarakat luas dan melindungi anggotanya, tegasnya ciri keprofesian dikemukakannya adalah sebagai berikut :

1. Pengakuan oleh masyarakat terhadap layanan tertentu yang hanya dapat dilakukan oleh kelompok pekerja profesi.
2. Memiliki sekumpulan bidang ilmu yang menjadi landasan sejumlah teknik dan prosedur yang unik.
3. Diperlukan persiapan yang sistematis sebelum melaksanakan pekerjaan profesional.
4. Memiliki mekanisme untuk menyaring sehingga yang berkompoten saja yang diperbolehkan bekerja.
5. Memiliki organisasi profesional untuk melindungi kepentingan kelompok anggotanya dari saingan kelompok luar dan berusaha meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Pada dasarnya titik tolaknya adalah menciptakan rasa tanggung jawab (*sense of responsibility*) yang hendak dicapai atau dikembangkan oleh pihak profesi melalui kode etik dan etika profesi sebagai refleksi bentuk tanggung jawab, perilaku, dan moral yang baik serta aspek-aspek hukum dengan memperhatikan aspek-aspek kode perilaku sebagai berikut:

1. *Code of conduct*, merupakan kode perilaku sehari-hari terhadap integritas pribadi, klien dan majikan, media dan umum, serta perilaku terhadap rekan seprofesinya.
2. *Code of profession*, merupakan standar moral, bertindak etis dan memiliki kualifikasi serta kemampuan tertentu secara profesional.
3. *Code of publication*, merupakan standar moral dan yuridis etis melakukan kegiatan komunikasi, proses dan teknis publikasi untuk menciptakan publisitas yang positif demi kepentingan publik.

Selanjutnya dalam falsafah hukum, ditelaah pengertian hubungan antara etik (etika) dan hukum, dengan latar belakang pemahaman aliran *naturrecht* dan aliran positivisme. Pengikut aliran *naturrecht* secara tegas tidak mengenal pemisahan antara etik dengan hukum. Artinya, kalau terjadi pelanggaran etik, kode etik atau etika profesi akan sama dengan pelanggaran suatu hukum.

Sebaliknya, aliran positivisme lebih mengonsentrasikan perhatian terhadap isi dan hukum yang berlaku, yaitu hukum positif (supremasi hukum) dalam pelaksanaan di lapangan bidang hukum (*law enforcement*) yang lebih konkret. Pada aliran ini, asas positivisme mengenal adanya pemisahan tegas antara etik dan hukum. Kemudian, secara prinsip pada aliran *naturrecht*, norma-norma etik dengan jalan tertentu mempunyai relevansi terhadap isi dan berlakunya hukum positif, dengan tidak mengadakan pemisahan tajam secara prinsip antara etik dan hukum.

Kehadiran organisasi profesi dengan perangkat “*built-in mechanism*” berupa kode etik profesi jelas diperlukan untuk menjaga martabat serta kehormatan profesi, dan di sisi lain melindungi masyarakat dari segala bentuk penyimpangan maupun penyalahgunaan keahlian. Sebuah profesi hanya memperoleh kepercayaan dari masyarakat, bilamana dalam diri para profesional tersebut ada kesadaran kuat untuk mengindahkan etika profesi pada saat mereka ingin memberikan jasa keahlian profesi kepada masyarakat yang memerlukan. Istilah profesi merupakan suatu hal yang berkaitan dengan bidang tertentu atau jenis pekerjaan (*occupation*)

yang dipengaruhi oleh pendidikan dan keahlian, sehingga banyak yang bekerja tetapi belum tentu memiliki profesi sesuai.

Franz Magnis Suseno membedakan profesi menjadi profesi pada umumnya dan profesi luhur. Profesi luhur merupakan profesi yang menekankan pada pengabdian kepada masyarakat sehingga merupakan suatu pelayanan pada manusia atau masyarakat dengan motivasi utama bukan untuk memperoleh nafkah dari pekerjaannya.

Profesi pada umumnya terdapat dua hal yang harus ditegakkan yaitu, menjalankan profesinya dengan bertanggung jawab baik terhadap pekerjaan maupun hasil dari pekerjaan, serta tanggung jawab terhadap dampak pekerjaan yang dilakukan tidak sampai merusak lingkungan hidup (berkaitan dengan prinsip kedua, hormat terhadap hak-hak orang lain).

Terdapat pula dua kategori untuk profesi luhur yaitu, mendahulukan orang yang dibantu, serta mengabdikan pada tuntutan luhur profesi. Pelaksanaan profesi luhur yang baik menurut Magnis Suseno harus didukung dengan moralitas yang tinggi. Berkaitan dengan moralitas tinggi magnis menyatakan terdapat tiga ciri :

1. Berani berbuat dengan bertekad untuk bertindak sesuai dengan tuntutan profesi;
2. Sadar akan kewajibannya, dan
3. Memiliki idealisme yang tinggi.

Emmanuel Levinas menyatakan *respondeo ergo sum* (aku bertanggung jawab, jadi aku ada). Setiap orang memiliki kebebasan baik secara natural maupun secara yuridis untuk menentukan sikap dalam kehidupan sehari-hari termasuk memilih pekerjaan/profesi yang akan digeluti. Kebebasan tersebut menimbulkan konsekuensi logis terhadap dampak positif maupun negatif yang harus diterima dengan analogi segala langkah kehidupan tidak dapat lepas dari efek positif dan efek negatif. Tanggung jawab tidaklah dapat lepas dari akibat kebebasan memilih yang harus diterima dengan lapang dada.

Kebebasan tidaklah dapat dilaksanakan dengan sebebaskan-bebasnya mengingat kebebasan dapat menyentuh hak hukum atau kebebasan orang lain. Kebebasan harus diartikan sebagai kebebasan hukum yakni kebebasan sesuai ketentuan hukum yang berupaya mengcover moral, hukum kebiasaan, dan adat istiadat yang berlaku dimasyarakat.

Tanggung jawab merupakan bentuk pelaksanaan kewajibannya dan yang tak kalah pentingnya tanggung jawab atas kesalahan yang telah diperbuat. Tanggung jawab oleh sebagian ahli hukum diartikan sebagai tanggung gugat. Tanggung gugat sebenarnya merupakan tanggung jawab atas tuntutan hukum, tapi disisi lain terdapat tanggung jawab moral yang tidak dapat digantikan oleh tanggung gugat secara hukum, bahkan moral pertanggungjawabannya diwakilkan pada kode etik melalui Dewan Kehormatan. Terdapat pertanggungjawaban lain yang tidak dapat terselesaikan yaitu tanggung jawab hati nurani serta dampaknya terhadap nama baik penyandang profesi.

### **C. Analisis Profesionalisme Kepemimpinan Pendidikan Berbasis Psikologi**

Profesionalisme merupakan bagian dari ajaran moral memuat pandangan tentang nilai dan norma-moral yang terdapat pada sekelompok manusia. Ajaran moral mengajarkan bagaimana orang harus hidup. Ajaran moral merupakan rumusan sistematis terhadap anggapan tentang apa yang bernilai serta kewajiban manusia.

Moralitas adalah sopan santun, segala sesuatu yang berhubungan dengan etiket.

Moralitas berasal dari sumber tradisi atau adat, agama atau sebuah ideologi atau gabungan dari beberapa sumber. Etika bukan sumber tambahan moralitas melainkan merupakan filsafat yang merefleksikan ajaran moral. Pemikiran filsafat mempunyai lima ciri khas yaitu rasional, kritis, mendasar, sistematis dan normatif. Rasional berarti mendasarkan diri pada rasio atau nalar, pada argumentasi yang bersedia untuk dipersoalkan tanpa perkecualian. Kritis berarti filsafat ingin mengerti sebuah masalah sampai ke akar-akarnya, tidak puas dengan pengertian dangkal. Sistematis artinya membahas langkah demi langkah. Normatif menyelidiki bagaimana pandangan moral yang seharusnya.

Sumaryono mengklasifikasikan moralitas atas :

1. Moralitas Objektif

Moralitas perbuatan yang melihat perbuatan manusia sebagaimana apa adanya. Jadi perbuatan itu mungkin baik atau buruk, mungkin benar atau salah terlepas dari berbagai modifikasi kehendak bebas yang dimiliki oleh setiap pelakunya. Contoh: membunuh merupakan perbuatan tidak baik.

2. Moralitas Subjektif

Moralitas perbuatan yang melihat perbuatan manusia tidak sebagaimana adanya karena dipengaruhi oleh sejumlah faktor pelakunya, seperti emosional, latar belakang, pengetahuan, dsbnya.

3. Moralitas Intrinsik

Moralitas perbuatan yang menentukan suatu perbuatan atas benar atau salah, baik atau buruk berdasarkan hakikatnya terlepas tidak bergantung dari pengaruh hukum positif, contohnya berilah kepada orang lain apa yang menjadi haknya. Hal tersebut pada dasarnya sudah merupakan kewajiban. Meskipun kemudian diatur dalam hukum positif, tidaklah memberikan akibat yang signifikan.

4. Moralitas Ekstrinsik

Moralitas perbuatan yang menentukan suatu perbuatan benar atau salah, baik atau buruk berdasarkan hakikatnya bergantung dari pengaruh hukum positif. Hukum positif dijadikan patokan dalam menentukan kebolehan dan larangan atas suatu perbuatan.

Menurut Lawrence Kohlberg, ada 6 (enam) orientasi tahap perkembangan moral, yakni :

1. Orientasi hukuman, ganjaran, kekuatan fisik dan material.

Nilai yang bersifat kemanusiaan tidak dimasalahkan di orientasi ini. Seseorang cenderung takut pada hukuman dibandingkan sekedar menjalankan yang baik atau yang buruk.

2. Orientasi hedonistis hubungan manusia.

Bahwa perbuatan benar adalah perbuatan yang memuaskan individu, dan atau kebutuhan orang lain. Hubungan antar manusia sebagai hubungan formal di tempat umum, unsure kewajaran adalah timbal balik. Orientasi ini tak mempersoalkan kesetiaan, rasa terima kasih dan keadilan sebagai latar belakang pelaksanaan etika.

3. Orientasi konformitas.

Sering disebut orientasi "anak manis" dimana seseorang cenderung mempertahankan harapan kelompoknya, serta memperoleh persetujuan kelompoknya, sedangkan moral adalah ikatan antar individu. Tingkah laku konformitas dianggap tingkah laku wajar dan baik.

4. Orientasi otoritas.

Orientasi ini seseorang cenderung melihat hukum, kewajiban untuk mempertahankan tata tertib sosial, religius, dan lain-lain yang dianggap sebagai nilai utama dalam kehidupan.

5. Orientasi kontrak sosial.

Orientasi ini dilatar belakangi adanya tekanan persamaan derajat dan hak kewajiban timbal balik atas tatanan bersifat demokratis. Sadar akan relativitas nilai dan pendapat pribadi, pengutamakan prosedur, upaya kesepakatan konstitusional dan demokratis, dan diangkat sebagai moralitas resmi kelompok tersebut.

6. Orientasi moral prinsip suara hati, individual, komprehensif, dan universal.

Orientasi ini memberi nilai tertinggi hidup manusia, persamaan derajat dan martabat menjadi suatu hal pokok yang dipertimbangkan.

Apabila berbicara mengenai profesionalisme, salah satu hal yang sangat penting untuk diperhatikan ialah motivasi yang dimiliki seseorang. Yang dimaksud dengan motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan sebelumnya.

Memotivasi para bawahan oleh pemimpin sejak zaman dulu sudah didasarkan pada teori-teori motivasi, meskipun dengan menggunakan istilah lain. Ada dua jenis motivasi yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang datang dari dalam diri seseorang, ada yang bersifat positif dan negatif. Misal, motivasi intrinsik positif ialah seseorang yang berhasil menunaikan kewajibannya dengan sangat memuaskan dan memperoleh dorongan positif untuk bekerja lebih keras lagi di masa yang akan datang sehingga ia meraih keberhasilan yang lebih besar dalam karirnya. Sedangkan contoh motivasi intrinsik negatif ialah jika seseorang kurang berhasil melakukan tugasnya sehingga mendapat teguran dari atasannya, oleh yang bersangkutan dijadikan dorongan untuk memperbaiki kesalahan sehingga di masa depan kesalahan tersebut tidak terulang kembali.

Sedangkan motivasi ekstrinsik berasal dari lingkungan di luar diri seseorang. Misalnya tenaga kependidikan bekerja karena ingin mendapat pujian atau ingin mendapat hadiah dari pemimpinnya.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang turut menentukan keefektifan kerja dan semangat penting dalam suatu lembaga. Para tenaga kependidikan akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Jika para tenaga kependidikan memiliki motivasi yang positif, maka ia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ingin ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan. Dengan kata lain seorang tenaga kependidikan akan melakukan semua pekerjaannya dengan baik apabila ada faktor pendorongnya (motivasi). Dalam kaitan ini, pemimpin dituntut untuk memiliki kemampuan membangkitkan motivasi para tenaga kependidikannya sehingga mereka dapat meningkatkan kinerjanya.

Hal ini sejalan dengan teori Teori Kebutuhan Mc. Celland. Inti teori ini terletak pada pendapat yang mengatakan bahwa pemahaman tentang motivasi akan semakin mendalam apabila disadari bahwa setiap orang mempunyai tiga jenis kebutuhan, yaitu :

1. Kebutuhan untuk Berprestasi (*Need for Achievement*)

Dalam kehidupan organisasional, kebutuhan untuk berhasil biasanya tercermin pada adanya dorongan untuk meraih kemajuan dan mencapai prestasi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Penetapan standar itu dapat bersifat intrinsik atau ekstrinsik, artinya seseorang dapat menentukan bagi dirinya sendiri standar karya yang ingin dicapainya. Apabila seseorang tergolong sebagai insane yang maximalist, standar yang ditetapkannya bagi dirinya sendiri adalah standar yang tinggi bahkan mungkin melebihi standar yang ditetapkan secara ekstrinsik, yaitu oleh organisasi. Akan tetapi bila seseorang tergolong sebagai insane minimalist, tidak mustahil bahwa standar yang ditetapkannya sebagai pegangan lebih rendah dari standar yang ditetapkan secara ekstrinsik.

2. Kebutuhan Kekuasaan (*Need for Power*)

Menurut teori ini, kebutuhan akan kekuasaan menampakkan diri pada keinginan untuk mempunyai pengaruh terhadap orang lain. Penelitian dan pengalaman menunjukkan bahwa setiap orang ingin berpengaruh terhadap orang lain dengan siapa ia melakukan interaksi.

3. Kebutuhan untuk Berafiliasi (*Need for Affiliation*)

Kebutuhan akan afiliasi pada umumnya tercermin pada keinginan berada pada situasi yang bersahabat dalam interaksi seseorang dengan orang lain dalam organisasi, baik dengan teman sekerja yang setingkat atau atasan. Kebutuhan akan afiliasi biasanya diusahakan agar terpenuhi melalui kerjasama dengan orang lain, dan menghindari persaingan sejauh mungkin.

Titik berat penilaian etika sebagai suatu ilmu, adalah pada perbuatan baik atau jahat, susila atau tidak susila. Perbuatan atau kelakuan seseorang yang telah menjadi sifat baginya atau telah mendarah daging, itulah yang disebut akhlak atau budi pekerti. Budi tumbuhnya dalam jiwa, bila telah dilahirkan dalam bentuk perbuatan namanya pekerti. Jadi suatu budi pekerti, pangkal penilaiannya adalah dari dalam jiwa; dari semasih berupa angan-angan, cita-cita, niat hati, sampai ia lahir keluar berupa perbuatan nyata.

Burhanuddin Salam, Drs. menjelaskan bahwa sesuatu perbuatan di nilai pada 3 (tiga) tingkat :

1. Tingkat pertama, semasih belum lahir menjadi perbuatan, jadi masih berupa rencana dalam hati, niat.
2. Tingkat kedua, setelah lahir menjadi perbuatan nyata, yaitu pekerti.
3. Tingkat ketiga, akibat atau hasil perbuatan tersebut, yaitu baik atau buruk.

Kata hati atau niat biasa juga disebut karsa atau kehendak, kemauan, wil. Dan isi dari karsa inilah yang akan direalisasikan oleh perbuatan. Dalam hal merealisasikan ini ada (4 empat) variabel yang terjadi :

1. Tujuan baik, tetapi cara untuk mencapainya yang tidak baik.
2. Tujuannya yang tidak baik, cara mencapainya ; kelihatannya baik.
3. Tujuannya tidak baik, dan cara mencapainya juga tidak baik.
4. Tujuannya baik, dan cara mencapainya juga terlihat baik.

#### **D. Analisis Profesionalisme Kepemimpinan Pendidikan Berbasis Sosiologi**

Dalam pergaulan hidup bermasyarakat, bernegara hingga pergaulan hidup tingkat internasional diperlukan suatu sistem yang mengatur bagaimana seharusnya manusia bergaul. Sistem pengaturan pergaulan tersebut menjadi saling menghormati dan dikenal dengan sebutan sopan santun, tata krama, protokoler dan lain-lain.

Maksud pedoman pergaulan tidak lain untuk menjaga kepentingan masing-masing yang terlibat agar mereka senang, tenang, tentram, terlindung tanpa merugikan kepentingannya serta terjamin agar perbuatannya yang tengah dijalankan sesuai dengan adat kebiasaan yang berlaku dan tidak bertentangan dengan hak-hak asasi umumnya.

Perlu diperhatikan bahwa etika individual dan etika sosial tidak dapat dipisahkan satu sama lain dengan tajam, karena kewajiban manusia terhadap diri sendiri dan sebagai anggota umat manusia saling berkaitan. Etika sosial menyangkut hubungan manusia dengan manusia baik secara langsung maupun secara kelembagaan (keluarga, masyarakat, negara), sikap kritis terhadap pandangan-pandangan dunia dan idiologi-idiologi maupun tanggung jawab umat manusia terhadap lingkungan hidup.

Dengan demikian luasnya lingkup dari etika sosial, maka etika sosial ini terbagi atau terpecah menjadi banyak bagian atau bidang. Dan pembahasan bidang yang paling aktual saat ini adalah sebagai berikut:

1. Sikap terhadap sesama
2. Etika keluarga
3. Etika profesi
4. Etika politik
5. Etika lingkungan
6. Etika idiologi

Seperti yang diungkapkan oleh Marshall McLuhan dalam bukunya *Understanding Media*, ia meramalkan bahwa dunia ini akan menjadi perkampungan besar (*global village*) karena di mana pun manusia akan hidup seolah-olah tidak lagi terkotak-kotak oleh batas wilayah, tempat, dan waktu. Hal ini membawa implikasi baik bersifat positif dan negatif dari akibat kemajuan teknologi informasi komputerisasi (*internet*) yang canggih, serba cepat, tepat, dan akurat dalam era globalisasi.

Konsekuensinya seakan-akan negara-negara di mana pun akan kehilangan batas geografis, teritorial, kedaulatan, serta sistem pemerintahan dan lain sebagainya karena dampak dari “terobosan” atau “bias” informasi yang disebarluaskan dan memiliki pengaruh tanpa ada yang mampu membendunginya. Kini terlihat jelas pengaruhnya terhadap perubahan kebudayaan, perilaku, gaya, pola dan pandangan hidup masyarakat. Selera konsumen pun terjadi pergeseran yang cukup signifikan dari tradisional menuju ke modernisasi dan berselera global.

Profesi bukan hanya dibutuhkan oleh seseorang atau kelompok akan tetapi menyangkut kebutuhan publik sehingga peran negara dibutuhkan untuk mengesahkan/mengangkat seseorang menjadi penyandang profesi agar meniadakan/meminimalkan kerugian atau tindakan yang tidak bertanggung jawab terhadap pihak yang membutuhkan jasa profesi serta tidak merugikan kepentingan publik. Berkaitan dengan pendapat tersebut, maka terdapat pendapat Daryl Koehn yang dikutip dari Supriadi mengatakan meskipun kriteria untuk menentukan siapa yang

memenuhi syarat sebagai profesional amat beragam, ada lima ciri yang kerap disebut kaum profesional sebagai berikut :

1. Mendapat izin dari negara untuk melakukan suatu tindakan tertentu;
2. Menjadi anggota organisasi/pelaku-pelaku yang sama-sama, mempunyai hak suara yang menyebarkan standar dan/atau cita-cita perilaku yang saling mendisiplinkan karena melanggar standar itu;
3. Memiliki pengetahuan atau kecakapan “esoterik” (yang hanya diketahui dan dipahami oleh orang-orang tertentu saja) yang tidak dimiliki oleh anggota-anggota masyarakat lain;
4. Memiliki otonomi dalam melaksanakan pekerjaan mereka, dan pekerjaan itu tidak amat dimengerti oleh masyarakat yang lebih luas;
5. Secara publik dimuka umum mengucapkan janji untuk memberi bantuan kepada mereka yang membutuhkan dan akibatnya mempunyai tanggung jawab dan tugas khusus.

Perkembangan masyarakat yang makin majemuk, mengglobal, berkembang maju baik bidang ekonomi, teknologi, serta bidang yang lain. Komunikasi antar daerah maupun negara makin cepat membuktikan mobilitas masyarakat makin meninggi dan tidak terkendali. Seiring dengan hal tersebut maka peran profesi makin dibutuhkan baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kualitas dari profesi harus makin meningkat guna mengimbangi kemajuan jaman serta kuantitas dari bertambahnya jenis kebutuhan penanganan oleh profesi akibat kemajuan dari berbagai bidang merupakan tantangan profesi yang harus didukung perangkat etika profesi yang memadai sebagai suatu tanggung jawab profesi. Tanggung jawab etika profesi tidak dapat lepas dari manfaat etika profesi. Adapun manfaat etika profesi dalam perkembangan terdiri dari :

1. Manfaat terhadap diri sendiri. Penyandang profesi memiliki kesempatan luas untuk mengabdikan diri demi kepentingan publik.
2. Manfaat terhadap masyarakat. Masyarakat dapat memperoleh pelayanan sesuai dengan kebutuhannya mengingat profesi memiliki keahlian khusus yang tidak dimiliki pihak lain.
3. Manfaat terhadap negara. Penyandang profesi dapat berperan serta memajukan negara dengan keahlian bidang tertentu yang dimilikinya. Segala bidang dalam aktifitas negara saling terkait, apabila segala bidang kehidupan dapat berjalan dengan maksimal maka mekanisme pembangunan dalam segala bidang menjadi maju yang berdampak pada kemajuan negara.
4. Manfaat terhadap hukum. Negara kita adalah negara hukum dan hukum sebagai panglima yang tertinggi. Profesi pada bidangnya masing-masing tetap hukum menjadi panutan bagi profesi sesuai pandangan segala segi kehidupan harus berpatokan pada hukum yang berlaku. Profesi hukum merupakan profesi yang terdepan dalam berupaya menegakkan hukum berfungsi sebagai panutan bagi profesi selain hukum dan masyarakat.

## **KESIMPULAN**

1. Profesionalisme dalam Kepemimpinan Pendidikan Berbasis Agama  
Pemimpin harus mempunyai keahlian dibidangnya, pemberian tugas atau wewenang kepada yang tidak berkopentent akan mengakibatkan rusaknya pekerjaan bahkan organisasi

yang menaunginya. Nilai dasar kepemimpinan Islam sangatlah mengutamakan nilai agama (religiusitas) yang terintegrasi dengan nilai moralitas. Nilai moralitas ini mencakup nilai kemanusiaan, nilai sosial, dan mengayomi.

## 2. Profesionalisme dalam Kepemimpinan Pendidikan Berbasis Filsafat

Profesi pada hakekatnya adalah sikap yang bijaksana (*informend responsiveness*) yaitu pelayanan dan pengabdian yang dilandasi oleh keahlian, kemampuan, teknik dan prosedur yang mantap diiringi sikap kepribadian tertentu. Titik tolaknya adalah menciptakan rasa tanggung jawab (*sense of responsibility*) yang hendak dicapai atau dikembangkan oleh pihak profesi melalui kode etik dan etika profesi sebagai refleksi bentuk tanggung jawab, perilaku, dan moral yang baik serta aspek-aspek hukum dengan memperhatikan aspek-aspek kode perilaku. Kehadiran organisasi profesi dengan perangkat “*built-in mechanism*” berupa kode etik profesi jelas diperlukan untuk menjaga martabat serta kehormatan profesi, dan di sisi lain melindungi masyarakat dari segala bentuk penyimpangan maupun penyalahgunaan keahlian. Sebuah profesi hanya memperoleh kepercayaan dari masyarakat, bilamana dalam diri para profesional tersebut ada kesadaran kuat untuk mengindahkan etika profesi pada saat mereka ingin memberikan jasa keahlian profesi kepada masyarakat yang memerlukan.

## 3. Profesionalisme dalam Kepemimpinan Pendidikan Berbasis Psikologi

Profesionalisme merupakan bagian dari ajaran moral memuat pandangan tentang nilai dan norma-moral yang terdapat pada sekelompok manusia. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap profesionalisme adalah motivasi. Para tenaga kependidikan akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Jika para tenaga kependidikan memiliki motivasi yang positif, maka ia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ingin ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan. Dengan kata lain seorang tenaga kependidikan akan melakukan semua pekerjaannya dengan baik apabila ada faktor pendorongnya (motivasi). Dalam kaitan ini, pemimpin dituntut untuk memiliki kemampuan membangkitkan motivasi para tenaga kependidikannya sehingga mereka dapat meningkatkan kinerjanya.

## 4. Profesionalisme dalam Kepemimpinan Pendidikan Berbasis Sosiologi

Profesi bukan hanya dibutuhkan oleh seseorang atau kelompok akan tetapi menyangkut kebutuhan publik sehingga peran negara dibutuhkan untuk mengesahkan/mengangkat seseorang menjadi penyandang profesi agar meniadakan/meminimalkan kerugian atau tindakan yang tidak bertanggung jawab terhadap pihak yang membutuhkan jasa profesi serta tidak merugikan kepentingan publik. Seiring dengan hal tersebut maka peran profesi makin dibutuhkan baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kualitas dari profesi harus makin meningkat guna mengimbangi kemajuan jaman serta kuantitas dari bertambahnya jenis kebutuhan penanganan oleh profesi akibat kemajuan dari berbagai bidang merupakan tantangan profesi yang harus didukung perangkat etika profesi yang memadai sebagai suatu tanggung jawab profesi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Gibson, Ivancevich, Donnelly. (1991) *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses, Jilid 2. edisi kelima*, University Of Kentucky dan University of Houston (penerjemah: Savitri Soekrisno & Agus Dharma) Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Abdurrazaq. (2017) *Etika Profesi : Profesionalisme Kerja*, Medan: UISU Pres

- Kambey, C. D. (2003). *Landasan Teori Administrasi/Manajemen, Sebuah Intisari*, Manado: Yayasan Tri Ganesha Nusantara.
- Kartono, Kartini. (2005). *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Koontz, H., O'Donnell & Wehrich, H. (1990). *Manajemen, Jilid 1 , edisi kedelapan*, Judul asli: *Management Eighth Edition*, 1984, Inggris: Mc Graw-Hill, Inc. (Editor: Alfonsus Sirat), Jakarta: Erlangga.
- Aris Nasution, Aris, dkk. (2019) *Sosiologi Pendidikan: Profesionalisme Pendidikan Di Sekolah*, Malang : CV Ismaya Berkah Group
- Safaria, T. (2004). *Kepemimpinan*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sauri, Sufyan. (2019). *Manajemen Pendidikan Berbasis Nilai*. Bandung: PT Refika Aditama
- \_\_\_\_\_. (2019). *Pendidikan Karakter dalam Perspektif Islam*. Bandung: Rizqi Press
- \_\_\_\_\_. (2007). *Kepemimpinan Pendidikan Berbasis Nilai: Membangun Kembali Komitmen, Kinerja Dan Produktivitas Pendidik Dan Tenaga Kependidikan*  
[http://file.upi.edu/Direktori/FPBS/JUR.\\_PEND.\\_BAHASA\\_ARAB/195604201983011SOFYAN\\_SAURI/makalah2/KEPEMIMPINAN\\_PENDIDIKAN\\_\\_revisi\\_.pdf](http://file.upi.edu/Direktori/FPBS/JUR._PEND._BAHASA_ARAB/195604201983011SOFYAN_SAURI/makalah2/KEPEMIMPINAN_PENDIDIKAN__revisi_.pdf)
- Stoner, J.A.F, & Winkel C. (2003). *Perencanaan dan Pengambilan Keputusan dalam Manajemen*, (alih bahasa: Simamora Sahat), Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Yukl, G. (1989). *Managerial leadership: A review of theory and research*. *Journal of Management*, 15, 251-289. doi:10.1177/014920638901500207
- <https://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/07/18/profesionalisme-kepemimpinan-kepala-sekolah/>
- <https://mildsend.wordpress.com/tag/pengertian-profesionalisme/>
- <http://nunamuvie.blogspot.com/2011/04/profesionalisme-kepemimpinan.html>
- <http://web.ipb.ac.id/~kajianislam/pdf/Prof.pdf>