

# **Peran Kepemimpinan Perguruan Tinggi Islam dalam Pembangunan Peradaban Islami**

**M. Ihsan Dacholfany**

Universitas Muhammadiyah Metro

## **Abstrak**

*Lembaga pendidikan tinggi membutuhkan pengelolaan baik. Hal ini perlu dilakukan agar sistem pendidikan berlangsung secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan institusionalnya maka Perguruan tinggi Islam harus dapat dikelola dengan baik dan mampu menentukan kebijakan untuk memberikan dampak kemajuan dan perkembangan kampus ke depan serta diharapkan dapat menyelesaikan berbagai permasalahan dan tantangan sehingga apa yang dicita-citakan dapat tercapai dan maksimal, serta mampu memotivasi tim atau bawahan dalam menyakinkan orang lain untuk melakukan rencana bersama dalam mengaktualisasikan apa yang diharapkan berdasarkan visi, misi dan tujuan yang akan dicapai di dalam Tri darma Perguruan tinggi Islam, tentunya semua itu tidak terlepas dari peran dan eksistensi pimpinan dan manajemen perguruan tinggi Islam dalam mempertahankan yang telah baik dan mengambil serta memperbaiki apa yang kurang sesuai dengan melakukan inovasi kerjasama dengan lembaga lain dalam mengelola lingkungan lembaga pendidikan untuk membangun peradaban Islam, baik dari dalam kampus maupun luar kampus bahkan luar negeri sekalipun.*

## **Pendahuluan**

Eksistensi perguruan tinggi Islam memainkan peran penting dalam perkembangan dan kemajuan suatu masyarakat, seperti digambarkan dalam Tri Dharma Perguruan tinggi Islam, yaitu pendidikan, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat. Dengan dharma pendidikan, perguruan tinggi Islam diharapkan dapat mengatur dan mengelola dalam rangka pencerdasan masyarakat dan transmisi ilmu pengetahuan dan kebudayaan Islam. Dengan dharma penelitian, perguruan tinggi Islam diharapkan dapat mengelola dan melakukan temuan-temuan baru ilmu pengetahuan dan inovasi peradaban. Dengan dharma pengabdian pada masyarakat, perguruan tinggi Islam diharapkan dapat mengatur dan melakukan pelayanan masyarakat untuk ikut mempercepat proses peningkatan kesejahteraan dan kemajuan masyarakat dengan harapan memperoleh *feedback* dari masyarakat tentang tingkat kemajuan dan relevansi ilmu yang dikembangkan perguruan tinggi Islam itu.

Idealnya ketiga peran dharma perguruan tinggi Islam tersebut, dapat diatur dan berjalan serempak dan saling terkait (*sinergis*), sehingga perguruan tinggi Islam tidak boleh hanya berperan dalam sebagian dharma dan meninggalkan yang lain; namun, di dalam kenyataannya ketidakseimbangan peran itu seringkali terjadi. Di sinilah dibutuhkan peran pemimpin dan manajemen perguruan tinggi Islam yang mampu mengatur dan merealisasikan

apa yang direncanakan seperti misi, visi, tujuan dan program kerja yang telah direncanakan.

Perguruan tinggi Islam mempunyai peran strategis dalam mengatur dan menentukan kemajuan dan perkembangan kampus, tanpa mengecilkan nilai pendidikan di bawahnya. Namun, kejayaan pendidikan di level bawah itu masih bergantung pada keberhasilan pendidikan tinggi, mayoritas tenaga akademik, pengurus, penulis buku teks, pembuat kurikulum, bahan-bahan pelajaran formal, dan nonformal bagi semua pendidikan di level bawah adalah produk perguruan tinggi Islam, begitu juga mayoritas pimpinan, karyawan, serta para ahli profesional di daerah dan pusat juga bagian dari hasil pendidikan perguruan tinggi Islam<sup>1</sup>

Perguruan tinggi Islam diharapkan siap berani menghadapi berbagai tantangan. Untuk itulah dibutuhkan pemimpin berkualitas, dalam arti dapat mengatur dan mengelola segala sumber daya yang ada dengan baik. Khususnya dalam penyelesaian masalah yang relatif pelik dan sulit, dituntut kearifan pemimpin dalam mengambil keputusan agar masalah dapat terselesaikan dengan baik sehingga kampus mampu maju berkembang.

### **Kepemimpin Perguruan Tinggi Islam.**

Konsep kepemimpinan mencakup sekurang-kurang tiga unsur berikut ini: seorang pemimpin yang memimpin, mempengaruhi dan memberikan bimbingan; anggota atau bawahan yang dikendalikan; dan tujuan yang diperjuangkan melalui serangkaian kegiatan.

Dalam pandangan Islam keberadaan pemimpin bagi suatu kelompok atau organisasi wajib hukumnya, sebagaimana sabda Rasulullah saw yang diriwayatkan Abu Dawud yang artinya : "Jika tiga orang berjalan dalam suatu perjalanan, angkatlah salah satu di antara mereka sebagai pemimpin"<sup>2</sup> Dalam al-Qur'an perintah mentaati dan mematuhi imam (pemimpin) dinyatakan :

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ

Artinya : "Hai orang-orang yang beriman taatilah Allah dan ta'atilah Rasul (Nya), dan *ulil amri* (pemimpin) di antara kamu" (Q.S. *An-Nisa*: 59).

Esensinya dalam ayat tersebut bahwa setiap orang harus patuh dan taat kepada pemimpinnya selama mengajak kepada kebaikan. Kewajiban taat dan patuh kepada pemimpin dalam pandangan Islam karena ia dipilih umat dengan memiliki sifat-sifat yang terpuji . Dengan demikian, seorang pemimpin dalam proses kepemimpinannya tidak terlepas dari pandangan Allah dan umat (yang dipimpinya). maka Pemimpin harus memiliki sifat-sifat yang terpuji. Rasulullah Saw memimpin manusia dengan sifat yang mulia sehingga

---

<sup>1</sup> M. Ihsan Dacholfany, *Revitalisasi Perguruan tinggi Islam Dalam membangun Ilmu dan Peradaban*, (Metro: Universitas Muhammadiyah, 2013)

<sup>2</sup> *Al-Maktabah Al-Shamilah*, Sunan Abi Dawud, h.2610

sifat kepemimpinannya menjadi acuan bagi setiap pemimpin, khususnya bagi umat Islam dan menjadi rahmat bagi seluruh alam sebagaimana ditegaskan dalam al-Qur'an yaitu :

وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا رَحْمَةً لِّلْعَالَمِينَ

Artinya : Dan tidaklah kami mengutusmu (Muhammad) melainkan untuk menjadi rahmat bagi semesta Alam (Q.S. *Al-Anbiya*: 107).

Esensi dari ayat tersebut bahwa Muhammad sebagai Nabi yang diutus oleh Allah agar menjadi rahmat, petunjuk bagi ummatnya di dunia ini. Dalam teori kepemimpinan Islam ditawarkan konsep tentang karakteristik seorang pemimpin, sebagaimana terdapat pada sifat pribadi Rasul, yaitu *Siddiq*, *Amanah*, *Tabligh*, dan *Fatanah*.<sup>3</sup> *Siddiq* artinya benar dan jujur. Seorang pemimpin harus senantiasa berperilaku benar dan jujur dalam sepanjang kepemimpinannya. *Amanah* artinya dapat dipercaya, bertanggung jawab, dan kredibel. *Amanah* juga berarti memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya. Sifat amanah ini akan membentuk kredibilitas yang tinggi dan sikap penuh tanggung jawab pada setiap individu muslim. *Tabligh* artinya komunikatif dan argumentatif. Orang, akan menyampaikannya dengan benar dan dengan tutur kata yang tepat (*bi al-hikmah*). Sifat *tabligh* dengan bahasanya yang *bi al-hikmah*, artinya berbicara dengan orang lain dengan sesuatu yang mudah dipahami dan diterima oleh akal, bukan berbicara yang sulit dimengerti. *Fatanah* dapat diartikan sebagai intelektual, kecerdikan, dan kebijaksanaan. Sifat ini dapat menumbuhkan kreatifitas dan kemampuan melakukan berbagai inovasi yang bermanfaat.

Empat sifat kepemimpinan Rasulullah saw dapat dipahami dengan konteks pemahaman yang lebih luas. Maka secara umum keempat sifat tersebut akan mengantarkan siapa saja kepada keberhasilan dalam menjalankan roda kepemimpinannya. Kaitannya dengan kemajuan dan perubahan yang terjadi dalam masyarakat sekarang ini, maka sifat-sifat pimpinan di perguruan tinggi Islam atau pimpinan formil lainnya memiliki beban yang berat, dengan demikian seorang pemimpin harus memiliki kelebihan dalam ilmu pengetahuan, daya tahan mental dan fisik.

Sifat-sifat yang disebutkan di atas, memang tidaklah mungkin dimiliki secara sempurna oleh setiap pemimpin, kecuali pemimpin yang diangkat dan ditetapkan secara langsung oleh Allah Swt seperti para Rasul dan para Nabi, kenyataannya tidak sedikit pemimpin yang memiliki kelemahan dan kekurangan. Namun, semakin dapat dimengerti oleh pimpinan perguruan tinggi Islam dan memahami sifat-sifat manajemen kepemimpinan yang terpuji, maka dapatlah pemimpin berusaha keras dengan meningkatkan kemampuan dan mengikis habis kekurangan dan kelemahan yang ada pada dirinya dalam mengatur perguruan tinggi Islam. Keinginan yang jujur untuk memperbaiki diri

---

<sup>3</sup> Kartajaya, *Syari'ah Marketing*, (Bandung: Mizan, 2006), h.27

sendiri dan lembaganya sangatlah penting agar tidak lalai dalam menjalankan amanat yang dipikulnya, sebagai pemimpin ia hidup di bawah pengawasan Allah swt dan manusia.

Ruslan Abdul Gani mengatakan bahwa seorang pemimpin harus mempunyai sifat kelebihan keunggulan, meliputi a) kelebihan dalam penggunaan pikiran dan rasio, b) kelebihan dalam rohaniyah, dan c) kelebihan dalam badaniyah<sup>4</sup> Syaikh Muhammad al-Mubarak mengatakan, ada empat sifat seseorang untuk menjadi pemimpin. *Pertama*, memiliki akidah yang benar (*al-aqidah Salimah*), *kedua*, memiliki pengetahuan dan wawasan yang luas, *ketiga*, memiliki akhlak yang mulia (*al-akhlaqu al-karimah*), *keempat*, memiliki kecakapan manajerial, memahami ilmu-ilmu administrasi dan manajemen dalam mengatur urusan-urusan duniawi<sup>5</sup>

Sejalan dengan keterangan di atas, Permadi mengatakan, pada dasarnya seorang pemimpin haruslah memiliki bobot kepemimpinan dengan sifat-sifat positif dan kelebihan tertentu antara lain : a) beriman dan bertaqwa, b) kelebihan jasmani dan kelebihan batin, c) berani, terampil dan berpengetahuan, d) adil, jujur, dan bijaksana serta demokratis, e) penyantun, paham keadaan umat, f) ikhlas dan rela berkorban, *qana'ah*, dan *istiqomah*.<sup>6</sup>

### **Karakter Pemimpin**

Karakter pemimpin akan dipengaruhi oleh latar belakang pengetahuan, nilai-nilai dan pengalaman mereka.<sup>7</sup> Karakter atau perilaku seorang pemimpin dipengaruhi oleh empat faktor yang melatarbelakanginya. Pertama, faktor keluarga yang langsung maupun tidak langsung telah melekat pada dirinya. Kedua, latar belakang pendidikannya yang sangat berpengaruh dalam pola pikir, pola sikap, dan tingkah lakunya. Ketiga, pengalaman yang mempengaruhi kebijaksanaan dan tindakannya. Keempat, lingkungan masyarakat sekitar yang akan menentukan arah yang harus diperankannya.

Menurut Ken Blanchard dalam bukunya *Self Leadership and The One-Minute Manager* disebutkan perilaku seorang pemimpin, yaitu bahwa pemimpin tidak hanya sekedar memuaskan mereka yang dipimpin, tapi sungguh- sungguh memiliki kerinduan senantiasa untuk memuaskan Tuhan. Artinya dia hidup dalam perilaku yang sejalan dengan firman Tuhan. Dia memiliki misi untuk senantiasa memuliakan Tuhan dalam setiap apa yang dipikirkan, dikatakan dan diperbuatnya. Pemimpin fokus pada hal-hal spiritual dibandingkan dengan sekedar kesuksesan duniawi. Baginya kekayaan dan kemakmuran adalah untuk dapat memberi dan beramal lebih banyak. Apapun yang dilakukan bukan untuk mendapat penghargaan, tapi melayani sesamanya. Dan dia lebih mengutamakan hubungan atau relasi yang penuh kasih dan penghargaan, dibandingkan dengan

---

<sup>4</sup> Zainun, *Manajemen dan Motivasi*, (Jakarta, 1989), h.13

<sup>5</sup> Didin, *Manajemen Syari'ah dalam Praktik*, (Jakarta, 2003), h.14.

<sup>6</sup> Permadi, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Manajemen*, (Jakarta, 1996), h.12

<sup>7</sup> Nanang Fatah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, 1999. h.34

status dan kekuasaan semata. Pemimpin sejati senantiasa mau belajar dan bertumbuh dalam berbagai aspek, baik pengetahuan, kesehatan, keuangan, relasi, dsb. Setiap harinya senantiasa menyelaraskan (*recalibrating*) dirinya terhadap komitmen untuk melayani Tuhan dan sesama, melalui *solitude* (keheningan), *prayer* (doa), dan *scripture* (membaca Firman Tuhan) <sup>8</sup>.

Dengan demikian, perilaku seorang pemimpin tidak terlepas dari sifat-sifat yang dimiliki, sebab antara perilaku dan sifat yang melekat pada seorang pemimpin tidak bisa dipisahkan.

### **Manajemen Kepemimpinan**

Definisi kepemimpinan ialah proses mempengaruhi perilaku manusia untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan secara terorganisasi. <sup>9</sup> Kepemimpinan pada satuan pendidikan akan tampak pada cara pemimpin menentukan kebijakan, dasar pertimbangan pengambilan keputusan, cara dan pihak yang menerima delegasi, acuan sikap dalam bekerja, dan acuan pengawasan. Oleh karena itu, setiap institusi, tidak terkecuali satuan pendidikan, memerlukan pemimpin yang memiliki visi dan misi, dekat pada pelanggan, memiliki gagasan inovatif yang luas, bersahabat, dan mempunyai semangat kerja yang tinggi <sup>10</sup>

Sedangkan, Kotter merinci fungsi-fungsi kepemimpinan yang relevan dengan kebutuhan pengembangan satuan pendidikan sebagai berikut: Menentukan arahan mengembangkan visi masa depan, menyusun strategi untuk menghasilkan perubahan yang dikehendaki dan mencapai visi itu; Menyelaraskan manusia mengkomunikasikan arahan bagi kerjasama di seluruh tingkatan organisasi sehingga mempengaruhi tim untuk memahami visi dan strategi; memotivasi dan menginspirasi memberi energi kepada bawahan untuk mengurangi hambatan-hambatan perubahan yang bersifat politik, birokratik, dan keterbatasan sumber daya; menghasilkan perubahan, seperti produk-produk baru yang diinginkan kastemer, pendekatan-pendekatan baru dalam hubungan kerja yang memungkinkan organisasi makin kompetitif). <sup>11</sup>

Kepemimpinan di perguruan tinggi Islam diharapkan mampu dan terampil untuk mempengaruhi perilaku orang lain, terutama bawahannya, agar berpikir dan bertindak, bekerja dengan penuh semangat dan kepercayaan sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif, ia memberikan sumbangsih nyata bagi pencapaian visi dan tujuan perguruan tinggi Islam. Untuk menjamin kelangsungan proses pendidikan, pimpinan perguruan tinggi Islam menunaikan dua kapasitas yang sama pentingnya, yaitu sebagai pengelola pendidikan di perguruan tinggi Islam secara keseluruhan; dan pemimpin formal pendidikan di perguruan tinggi Islamnya. Dalam kapasitas yang disebut pertama, Pimpinan perguruan tinggi Islam bertanggung jawab terhadap keberhasilan penyelenggaraan kegiatan pendidikan dengan cara melaksanakan administrasi perguruan tinggi Islam dengan seluruh substansinya. Di samping itu, bertanggung jawab pula terhadap mutu dan kemampuan sumberdaya manusia yang ada untuk menjalankan tugas-tugas pendidikan. Oleh karena itu, pimpinan perguruan tinggi Islam

---

<sup>8</sup> Ken Blanchard, *Self Leadership and The One-Minute Manager*, 2006, p.35

<sup>9</sup> Yukl, *Leadership in Organizations*, (New Jersey: Prentice Hall, 2002), p.34

<sup>10</sup> Porter, *Strategi Bersaing*, Jakarta, 1992, h. 15

<sup>11</sup> Kotter, J. P., *What Leaders Really Do*, 1990, p.24

sebagai pengelola satuan pendidikan memiliki tugas untuk mengembangkan kinerja personel (terutama para dosen dan karyawan) ke arah kompetensi profesional yang diharapkan.

Dalam kapasitas sebagai pemimpin formal, Pimpinan perguruan tinggi Islam bertanggung jawab atas tercapainya tujuan pendidikan melalui upaya menggerakkan bawahan ke arah pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini kepala sekolah bertugas melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan, baik fungsi yang berhubungan dengan pencapaian tujuan pendidikan maupun penciptaan iklim perguruan tinggi Islam yang kondusif bagi terlaksananya proses belajar mengajar yang efektif dan efisien.

Keseluruhan kegiatan manajemen perguruan tinggi Islam menurut penulis perlu digiring untuk menciptakan suatu situasi di mana mahasiswa dapat belajar dengan lebih baik, dan merasa bahwa kampus adalah tempat yang baik bagi mereka untuk belajar. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, Pimpinan Perguruan tinggi Islam perlu mengubah orientasinya dengan menggiring keseluruhan fungsi beragam unsur perguruan tinggi Islam menuju satu titik yaitu *learning* bagi mahasiswa. Perubahan dalam peranan dan fungsi perguruan tinggi Islam dari yang statis di masa lampau kepada yang dinamik dan fungsional-konstruktif di era informasi, membawa tanggung jawab yang lebih luas kepada perguruan tinggi Islam khususnya kepada administrator perguruan tinggi Islam. Pada mereka harus tersedia pengetahuan yang cukup tentang kebutuhan nyata masyarakat, serta kesediaan dan keterampilan untuk mempelajari secara kontinyu perubahan yang sedang terjadi di masyarakat sehingga perguruan tinggi Islam melalui program-program pendidikan yang disajikannya senantiasa dapat menyesuaikan diri dengan kebutuhan baru dan kondisi baru.

Diisyaratkan oleh pendapat tersebut, bahwa Pimpinan perguruan tinggi Islam sebagai salah satu unsur sumber daya manusia administrator pendidikan perlu melengkapi wawasan kepemimpinan pendidikannya dengan pengetahuan dan sikap antisipatif terhadap perubahan yang terjadi dalam kehidupan masyarakat. Perkembangan yang paling aktual saat ini adalah makin tingginya aspirasi masyarakat terhadap pendidikan, dan gencarnya tuntutan kebijakan pendidikan yang meliputi peningkatan aspek-aspek pemerataan kesempatan, mutu, efisiensi dan relevansi. Dari sudut pandang manajemen mutu pendidikan, kepemimpinan pendidikan yang direfleksikan oleh Pimpinan perguruan tinggi Islam seyogyanya meliputi kepedulian terhadap usaha-usaha perbaikan mutu pendidikan di satuan pendidikan yang dipimpinnya. Dalam hubungan ini mutu pendidikan dapat diartikan sebagai kemampuan satuan pendidikan, baik teknis maupun profesionalisme pengelolaan, yang mendukung proses belajar mahasiswa sehingga dapat mencapai prestasi belajar yang optimal.

Lemahnya kepemimpinan Perguruan tinggi Islam lebih dikarenakan lemahnya manajemen pengelolaan yang menjadi tanggung jawabnya. Pimpinan Perguruan tinggi Islam yang umumnya berlatar belakang intelektual murni atau tokoh yang berpengaruh kerap kesulitan ketika dihadapkan pada tugas-tugas manajerial serta tidak mempunyai pengalaman berorganisasi, seperti menyusun beban kerja dosen (BKD), sertifikasi dosen, jenjang akademik, adanya sentralisasi kekuasaan (*one man show*), adanya penumpukan aktifitas di akhir tahun anggaran, lambatnya alur distribusi informasi dan tugas, tidak memiliki perencanaan yang akurat dalam rangka pengembangan lembaga, sifat sombong

dan oteriter pimpinan, kurang disiplinnya dosen dan karyawan bahkan mahasiswanya disebabkan pimpinannya jarang di tempat serta masih banyak lagi masalah yang lainnya.

Pimpinan Perguruan tinggi Islam dalam mengelola organisasi harus memiliki manajemen yang fungsional dan profesional. Manajemen dikatakan fungsional jika mampu melaksanakan fungsi-fungsi manajemen secara efektif dan efisien. Sedangkan manajemen yang professional manakala dalam pelaksanaan menggunakan pertimbangan-pertimbangan professional, misalnya: penempatan personal disesuaikan dengan kemampuan dan keahliannya (*right man on the right place*). Prinsip ini akan sejalan dengan prinsip prestasi dan konsep senioritas yang sudah seharusnya dilaksanakan. Jika prinsip ini yang diterapkan maka akan mudah pula menerapkan prinsip manajemen yang efektif dan efisien.

Manajemen professional Perguruan tinggi Islam hendaknya dapat diintegrasikan dalam sebuah tata kerja yang padu dalam suatu kesatuan sistem. Perguruan tinggi Islam harus memiliki perencanaan yang akurat serta personil pelaksana yang professional. Perguruan tinggi Islam diharapkan pula memiliki mekanisme kontrol dan alur distribusi wewenang dan tanggung jawab yang jelas. Manajemen Perguruan tinggi Islam tidak boleh berdasarkan pada filosofi "semua bisa diatur" walaupun jarak jauh (tidak berada di tempat) atau dengan komunikasi melalui telepon atau *handphone*, tetapi harusnya ada perangkat lunak yang berupa peraturan untuk kedisiplinan dan segala macamnya sudah harus diciptakan sehingga untuk tiap masalah yang muncul sudah tersedia jalan keluarnya. Peraturan-peraturan yang dibuat harus atas kesepakatan semua pihak tanpa tebang pilih, dalam hal ini adalah pimpinan, dosen, karyawan serta seluruh mahasiswa dan civitas akademika. Berangkat dari kondisi internal semacam ini, akan melahirkan ide-ide unggul dan berbeda yang akan mewujudkan Perguruan tinggi Islam yang dinamis dan inovatif. Hal ini harus pula diikuti kelengkapan perangkat keras, seperti perpustakaan dan laboratorium yang memadai sebagai jantungnya Perguruan tinggi Islam.

Untuk itu, pimpinan perguruan tinggi Islam seharusnya berusaha memahami manajemen perguruan tinggi Islam dan jika belum faham, sebaiknya mau belajar dan bertanya, bagaimana mengelola perguruan tinggi Islam, di antaranya adalah memilih pemimpin yang visioner berdasarkan pada kriteria kapabilitas, akseptibilitas serta mempunyai komitmen pada pengembangan dan kemajuan lembaga. Namun pada kenyataannya sering terjadi di perguruan tinggi Islam swasta, terutama, dalam menempatkan pimpinan adalah karena senioritas, status sosialnya atau nepotisme. Jika perguruan tinggi Islam swasta dipimpin oleh orang yang tidak mempunyai waktu, sebab ia bekerja di instansi pemerintah yang mempunyai aturan ketat dengan kewajiban lima atau enam hari kerja, kapan ada waktu untuk melayani mahasiswa dan mengontrol kinerja bawahannya.

Ada juga pemimpin yang latar pendidikannya tidak jelas, tidak mempunyai jenjang jabatan akademik, tidak bersertifikat tenaga pendidikan. Akibatnya ia kurang mengetahui pasti aturan tata kelola perguruan tinggi Islam; ada kesenjangan antara pimpinan dan karyawan, apalagi pimpinan tersebut bersikap otoriter dan berorientasi hanya mendapatkan materi. Untuk itu, seyogyanya pimpinan sadar akan keadaan dirinya dan yayasan seharusnya memiliki statuta yang jelas bukan asal memilih pimpinan dan berani menata ulang kembali untuk mencari sosok pimpinan, paling tidak ia yang memiliki waktu dan memiliki sikap visioner dalam rangka memajukan dan perkembangan kampus ke depan.

Ada juga pemimpin yang omdo (*omong doang*) alias pintar beretorika, namun tidak mau bekerja bahkan tidak bisa bekerja untuk kampusnya. Peran pimpinan sebagai *role model* sangat dituntut, karena maju atau mundurnya perguruan tinggi sangat ditentukan oleh pimpinan sebab pada dasarnya tidak pernah ada lembaga pendidikan maju dengan pimpinan yang kurang baik dan tidak konsentrasi mengurus lembaga yang dipimpinya dan paling memprihatinkan lagi, jika ada perguruan tinggi Islam yang pimpinannya hanya sebagai simbol saja sedangkan fungsi, hak, kewajiban dan wewenangnya dipegang oleh yayasan, tidak menutup kemungkinan perguruan tinggi Islam swasta tersebut akan hancur perlahan-lahan.

Untuk dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, kepemimpinan Pimpinan Perguruan tinggi Islam hendaknya merujuk kepada: (1) karakteristik pribadi pemimpin yang tercermin dalam setiap sikap dan tindakannya; (2) kemampuan melaksanakan tugas-tugasnya sebagai pemimpin yang diperoleh melalui pendidikan atau pelatihan; dan (3) kinerja yang bersifat rasional dan memenuhi spesifikasi tertentu dalam melaksanakan tugas.

Kemampuan Pimpinan perguruan tinggi Islam yang tidak kalah pentingnya adalah menjabarkan dan menginternalisasi visi perguruan tinggi Islam. Visi adalah penjelasan mengenai rupa yang seharusnya dari suatu organisasi kalau ia berjalan dengan baik. Definisi lain menyatakan bahwa visi atau wawasan adalah suatu pandangan yang merupakan kristalisasi dan intisari dari suatu kemampuan (*competence*), kebolehan (*ability*), dan kebiasaan (*self efficacy*) dalam melihat, menganalisis, dan menapsirkan. Definisi tersebut sesuai dengan pendapat Sanusi bahwa visi atau wawasan adalah penglihatan yang mendalam, mengandung pengetahuan (*kognitif*), kecintaan (*afektif*), dan kepedulian terhadap profesi serta kemampuan (*konatif*)<sup>12</sup>.

Visi atau wawasan pada dasarnya bukanlah sekadar penglihatan kasat mata, melainkan suatu penglihatan yang didasari kekuatan mental batiniah dalam cakupan kognitif, afektif, dan psikomotorik. Visi terbentuk dengan dasar kecerdasan, penghayatan nilai-nilai, pengetahuan dan pengalaman, kemampuan khusus yang konseptual, pemecahan masalah serta daya-daya perilaku lain yang dijadikan unggulan.

Dengan kata lain, visi merupakan intisari endapan dari suatu sistem nilai dan kaidah yang diberlakukan. Pendapat yang senada menyatakan bahwa terbentuknya visi dapat

---

<sup>12</sup> Achmad Sanusi, *Pola Karakter Tokoh Indonesia*, 2011, h.36



dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya: pengalaman hidup, pendidikan, pengalaman profesional, interaksi dan komunikasi keilmuan serta berbagai kegiatan intelektual lain yang dapat membentuk pola pikir tertentu.

Menjadi pimpinan di perguruan tinggi Islam, tidak semudah menjadi pimpinan di kampus swasta. Pimpinan perguruan tinggi Islam negeri harus merujuk pada Peraturan Kementerian Pendidikan Nasional (sekarang Mendikbud) Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2010 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Rektor/Ketua/Direktur pada perguruan negeri yang diselenggarakan oleh Pemerintah.<sup>13</sup>

### **Karakter Pemimpin yang Visioner**

Di antara karakter pemimpin adalah kepemimpinan visioner, kepemimpinan visioner adalah pola kepemimpinan yang ditujukan untuk memberi arti pada kerja dan usaha yang perlu dilakukan bersama-sama oleh para anggota Lembaga/organisasi dengan cara memberi arahan dan makna pada kerja dan usaha yang dilakukan berdasarkan visi yang jelas.<sup>14</sup>

Kepemimpinan Visioner memerlukan kompetensi tertentu. Pemimpin visioner setidaknya harus memiliki 4 kompetensi kunci, sebagaimana dikemukakan oleh Burt Nanus, meliputi 1) kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif dengan manajer dan karyawan lainnya dalam organisasi. Hal ini membutuhkan pemimpin untuk menghasilkan "*guidance, encouragement, and motivation.*" 2) pemahamannya terhadap lingkungan luar dan memiliki kemampuan bereaksi secara tepat atas ancaman dan peluang. Ini termasuk, yang *planning* penting, dapat "*relate skillfully*" dengan orang-orang kunci di luar organisasi, namun memainkan peran penting terhadap organisasi (investor, dan pelanggan), 3) peran penting dalam membentuk dan mempengaruhi praktek organisasi, prosedur, produk dan jasa. Seorang pemimpin dalam hal ini harus terlibat dalam organisasi untuk menghasilkan dan mempertahankan kesempurnaan pelayanan, sejalan dengan mempersiapkan dan memandu jalan organisasi ke masa depan (*successfully achieved vision*), dan 4) kemampuannya dalam mengembangkan "*ceruk*" untuk mengantisipasi masa depan. *Ceruk* ini merupakan sebuah bentuk imajinatif, yang berdasarkan atas kemampuan data untuk mengakses kebutuhan masa depan konsumen, teknologi, dan lain sebagainya. Ini termasuk kemampuan untuk mengatur sumber daya organisasi guna mempersiapkan diri menghadapi kemunculan kebutuhan dan perubahan ini<sup>15</sup>.

Barbara Brown mengajukan 10 kompetensi yang harus dimiliki pemimpin visioner, yaitu 1) *Visualizing*. Pemimpin visioner mempunyai gambaran yang jelas tentang apa yang hendak dicapai dan mempunyai

---

<sup>13</sup> <http://e-dokumen.kemenag.go.id/files/vAL5SVEM1292300152.pdf>

<sup>14</sup> Kartanegara, "Strategi Membangun Eksekutif", dalam laman <http://www.pln.co.id/fokus>, diakses 2013

<sup>15</sup> Kouzes, James M. & Posner, Barry Z., *The Leadership Challenge*, 1987. p.56

gambaran yang jelas kapan hal itu akan dapat dicapai, 2) *Futuristic Thinking*. Pemimpin visioner tidak hanya memikirkan di mana posisi bisnis, tetapi lebih memikirkan di mana posisi yang diinginkan pada masa yang akan datang, 3) *Showing Foresight*. Pemimpin visioner adalah perencana yang dapat memperkirakan masa depan. Dalam membuat rencana tidak hanya mempertimbangkan apa yang ingin dilakukan, tetapi mempertimbangkan teknologi, prosedur, organisasi dan faktor lain yang mungkin dapat mempengaruhi rencana, 4) *Proactive Planning*. Pemimpin visioner menetapkan sasaran dan strategi yang spesifik untuk mencapai sasaran tersebut. Pemimpin visioner mampu mengantisipasi atau mempertimbangkan rintangan potensial dan mengembangkan rencana darurat untuk menanggulangi rintangan itu, 5) *Creative Thinking*. Dalam menghadapi tantangan pemimpin visioner berusaha mencari alternatif jalan keluar yang baru dengan memperhatikan isu, peluang dan masalah. Pemimpin visioner akan berkata "*If it ain't broke, BREAK IT!*", 6) *Taking Risks*. Pemimpin visioner berani mengambil resiko, dan menganggap kegagalan sebagai peluang bukan kemunduran, 7) *Process alignment*. Pemimpin visioner mengetahui bagaimana cara menghubungkan sasaran dirinya dengan sasaran organisasi. Ia dapat dengan segera menselaraskan tugas dan pekerjaan setiap departemen pada seluruh organisasi, 8) *Coalition building*. Pemimpin visioner menyadari bahwa dalam rangka mencapai sasara dirinya, dia harus menciptakan hubungan yang harmonis baik ke dalam maupun ke luar organisasi. Dia aktif mencari peluang untuk bekerjasama dengan berbagai macam individu, departemen dan golongan tertentu, 9) *Continuous Learning*. Pemimpin visioner harus mampu dengan teratur mengambil bagian dalam pelatihan dan berbagai jenis pengembangan lainnya, baik di dalam maupun di luar organisasi. Pemimpin visioner mampu menguji setiap interaksi, negatif atau positif, sehingga mampu mempelajari situasi. Pemimpin visioner mampu mengejar peluang untuk bekerjasama dan mengambil bagian dalam proyek yang dapat memperluas pengetahuan, memberikan tantangan berpikir dan mengembangkan imajinasi, dan 10) *Embracing Change*. Pemimpin visioner mengetahui bahwa perubahan adalah suatu bagian yang penting bagi pertumbuhan dan pengembangan. Ketika ditemukan perubahan yang tidak diinginkan atau tidak diantisipasi, pemimpin visioner dengan aktif menyelidiki jalan yang dapat memberikan manfaat pada perubahan tersebut.

Menurut Burt Nanus, ada empat peran yang harus dimainkan oleh pemimpin visioner dalam melaksanakan kepemimpinannya, Pertama, peran penentu arah (*direction setter*). Peran ini merupakan peran di mana seorang pemimpin menyajikan suatu visi, meyakinkan gambaran atau target untuk suatu organisasi, guna diraih pada masa depan, dan melibatkan orang-orang dari "*get-go*." Hal ini bagi para ahli dalam studi dan praktek kepemimpinan merupakan esensi dari kepemimpinan. Sebagai penentu arah, seorang pemimpin menyampaikan visi, mengkomunikasikannya, memotivasi pekerja dan rekan,

serta meyakinkan orang bahwa apa yang dilakukan merupakan hal yang benar, dan mendukung partisipasi pada seluruh tingkat dan pada seluruh tahap usaha menuju masa depan.

Kedua, agen perubahan (*agent of change*). Agen perubahan merupakan peran penting kedua dari seorang pemimpin visioner. Dalam konteks perubahan, lingkungan eksternal adalah pusat. Ekonomi, sosial, teknologi, dan perubahan politis terjadi secara terus-menerus, beberapa berlangsung secara dramatis dan yang lainnya berlangsung dengan perlahan. Tentu saja, kebutuhan pelanggan dan pilihan berubah sebagaimana halnya perubahan keinginan para *stakeholders*. Para pemimpin yang efektif harus secara konstan menyesuaikan terhadap perubahan ini dan berpikir ke depan tentang perubahan potensial dan yang dapat dirubah. Hal ini menjamin bahwa pemimpin disediakan untuk seluruh situasi atau peristiwa yang dapat mengancam kesuksesan organisasi saat ini, dan yang paling penting masa depan. Akhirnya, fleksibilitas dan resiko yang dihitung pengambilan adalah juga penting lingkungan yang berubah.

Ketiga, juru bicara (*spokes person*). Memperoleh "pesan" ke luar, dan juga berbicara, boleh dikatakan merupakan suatu bagian penting dari memimpikan masa depan suatu organisasi. Seorang pemimpin efektif adalah juga seseorang yang mengetahui dan menghargai segala bentuk komunikasi tersedia, guna menjelaskan dan membangun dukungan untuk suatu visi masa depan. Pemimpin, sebagai juru bicara untuk visi, harus mengkomunikasikan pesan yang mengikat semua orang agar melibatkan diri dan menyentuh visi organisasi secara internal dan secara eksternal. Visi disampaikan harus "bermanfaat, menarik, dan menumbulkan kegairahan tentang masa depan organisasi."

Keempat, pelatih (*coach*). Pemimpin visioner yang efektif harus menjadi pelatih yang baik. Dengan ini berarti bahwa seorang pemimpin harus menggunakan kerjasama kelompok untuk mencapai visi yang dinyatakan. Seorang pemimpin mengoptimalkan kemampuan seluruh "pemain" untuk bekerja sama, mengkoordinir aktivitas atau usaha mereka, ke arah "pencapaian kemenangan," atau menuju pencapaian suatu visi organisasi. Pemimpin, sebagai pelatih, menjaga pekerja untuk memusatkan pada realisasi visi dengan pengarahan, memberi harapan, dan membangun kepercayaan di antara pemain yang penting bagi organisasi dan visinya untuk masa depan. Dalam beberapa kasus, hal tersebut dapat dibantah bahwa pemimpin sebagai pelatih, lebih tepat untuk ditunjuk sebagai "*player-coach*."

Kepemimpinan Visioner adalah suatu konsep yang dapat diuraikan terperinci dan dipahami melalui literatur dan teori. Namun arti yang lebih besar dari kepemimpinan adalah tindakan nyata, cara bekerja, dan serangkaian peristiwa. Pada bagian ini, kepemimpinan visioner dapat dilihat kerangka pergerakan, perubahan, dan waktu. Jelasnya, tindakan kepemimpinan visioner berbeda dari *talking* atau *analyzing* hal tersebut, media yang dipergunakan di sini akan menjadi sesuatu yang penting untuk ditulis. Hal ini menjadi penting bagi

para pembaca bahwa memadukan apa yang terjadi dalam kenyataan dengan teori haruslah menjadi keharusan, karena kepemimpinan visioner tidak dinilai dari sudut pendekatan teoretis atau ideologi semata.

Harper menyatakan bahwa kepemimpinan menghadapi suatu era perubahan pesat atau "*accelerating*" perubahan. Karenanya, waktu merupakan faktor penting untuk menjadikan seorang pemimpin visioner, pemimpin harus memiliki serangkaian kompetensi yang pokok seperti kemampuan antisipasi, kecepatan, *agility* dan persepsi<sup>16</sup>.

Antisipasi berarti bahwa kepemimpinan visioner harus secara pro aktif mengamati lingkungan guna menemukan perubahan yang secara negatif maupun positif mempengaruhi organisasi. Pemimpin harus secara aktif mendukung tim kerjanya untuk bersiap setiap saat menghadapi perubahan pesat di lingkungannya.

Pemimpin visioner hendaknya melihat kecepatan sebagai sebuah kemampuan yang harus dikuasai guna memuaskan konsumen yang menginginkan pelayanan atau pemenuhan kebutuhan seketika. Pelayanan yang cepat, bersahabat dan efisien merupakan contoh dari apa yang diinginkan oleh pelanggan terhadap pelayanan. Teknologi informasi, pelayanan *on-line* melalui internet merupakan prasyarat bagi pemerintah dalam membentuk *highest quality service*. Hal ini menandakan, kecepatan pelayanan membantu dalam meraih simpati dan kerja sama warga.

Kecerdikan (*agility*) merupakan istilah lain yang secara perlahan berhubungan dengan kepemimpinan visioner. *The National Baldrige Program* mendefinisikan hal kecerdikan "*a capacity for rapid change and flexibility*." Harper mengatakan bahwa "*agility is the ability to turn on a dime*." Kecerdikan merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk melihat ke depan dalam kaitan dengan faktor apa yang terletak di depan bagi sebuah organisasi (*perceptiveness*). Hal ini juga termasuk kapasitas untuk mempersiapkan dan juga menjadi fleksibel, guna membuat perubahan atau penyesuaian untuk menghilangkan ancaman dan mengambil keuntungan dari oportunitas<sup>17</sup>.

*Perceptiveness* merupakan kapasitas penting lain dari kepemimpinan visioner. Pemimpin harus waspada terhadap segala bentuk intrik dan perubahan di lingkungan eksternal. Kewaspadaan ini harus segera ditindaklanjuti guna merespon secara cepat dan tepat, dan mengambil langkah-langkah yang tepat. Pada kasus dimana peluang dirasa ada, pemimpin harus segera bertindak. *Lead-time* juga penting bagi kesuksesan organisasi; karenanya, pemimpin visioner harus memiliki "*radar screens*" yang selalu menyala setiap saat. Pemimpin harus mengidentifikasi peluang yang muncul dan potensial, mempersiapkan serangkaian strategi dan memadukan seluruh sumber daya yang dibutuhkan,

---

<sup>16</sup> Harper. *The Forward-Focused Organization: Visionary Thinking and Breakthrough Leadership to Create Your Company's Future*, 2001, p.45

<sup>17</sup> Harper. *The Forward-Focused Organization: Visionary Thinking and Breakthrough Leadership to Create Your Company's Future*, 2001, p.47

dan melayani serta memproduksi "*at opportune times*" guna memaksimalkan kesuksesan atau prestasi.

Pemimpin di perguruan tinggi Islam memiliki otoritas penuh seperti itu menjadi berbeda dari memimpin birokrasi lainnya. Dalam birokrasi perkantoran pada umumnya, contohnya anak buah selalu dituntut mau dan atau bersedia menunjukkan kepatuhan dan loyalitasnya. Cara kerja mereka diatur lewat peraturan atau pedoman yang jelas. Keberhasilan pemimpin di tempat itu adalah manakala peraturan, tupoksi, juklak, dan juknis berhasil dijalankan dan tentunya jauh berbeda dengan birokrasi perkantoran biasa, maka perguruan tinggi Islam sebagai institusi yang bertugas mengembangkan pemikiran dan juga penelitian ilmiah tidak terlalu membutuhkan juklak dan juknis, misalnya itu diperlukan hanya terkait dengan penataan administrasinya saja, akan tetapi administrasi tidak boleh sampai mengekang atau membatasi keleluasaan kegiatan pemikiran dan penelitian itu.

Untuk mencari pemimpin di perguruan tinggi Islam yang betul sempurna, sangatlah tidak mungkin dan mustahil, paling tidak dalam karakter, manajemen, sifatnya yang visioner dan ideal mendekati kepemimpinan Rasulullah Saw, memungkinkan bisa didapatkan, asalkan mau belajar untuk menjadi pemimpin *different and distinctive* maksudnya ia menjadi pemimpin yang unggul dan berbeda sehingga ia bisa memimpin dengan baik dan sesuai dengan harapan.

Ada tiga indikasi untuk mengukur kesungguhan pimpinan perguruan tinggi Islam di dalam mengelola pendidikan. Yang pertama adalah pengakuan internasional tentang pelayanan prima melalui pengakuan ISO, kemudian kedua, pengakuan internasional tentang peringkat lembaga pendidikan klas dunia atau World Class University (WCU) dan ketiga, pengakuan nasional tentang standart akademik melalui Badan Akreditasi Nasional Perguruan tinggi Islam (BAN-PT).<sup>18</sup>

Seperti apa gambaran pemimpin yang *different and distinctive* (beda dan unggul), di antaranya adalah ia memiliki visioner dan ideal dalam rangka membangun perguruan tinggi Islam yang maju dan berkembang sesuai dengan Tri Darma Perguruan tinggi Islam, paling tidak pimpinan perguruan tinggi Islam menjadikan kampusnya mendapat pengakuan di dalam mengelola seperti ISO, WCU atau BAN PT. Antara lain pemimpin perguruan tinggi Islam bersama timnya berusaha melakukan pembenahan dan perbaikan, di bidang pendidikan, penelitian, pengabdian masyarakat, sarana dan prasarana, tata kelola dan kelembagaan, keuangan, pengembangan prestasi dan akhlak mahasiswa.

Selain itu, pemimpin di perguruan tinggi Islam diharapkan mempunyai sikap keterbukaan, dan keberanian tidak sama dengan memimpin orang-orang yang sehari-hari memiliki sikap loyal, patuh, dan selalu taat. Seorang ilmuwan atau profesor berbeda dengan staf birokrasi pada umumnya. Mereka itu tidak

---

<sup>18</sup> [nursyam.sunan-ampel.ac.id/](http://nursyam.sunan-ampel.ac.id/)

akan selalu bisa diatur sesuai dengan kemauan pimpinannya. Oleh karena itu, saya berpendapat bahwa pemimpin perguruan tinggi Islam seharusnya mirip dengan sorang pawang. Sebagai seorang pawang, dia bisa berkomunikasi dan bahkan bermain-main dengan binatang yang disuh tanpa menjinakkannya terlebih dahulu. Apalagi seorang pawang, katakanlah pawang singa, maka sifat dan perilaku ke-singa-annya tidak perlu diubah menjadi singa yang jinak. Pawang juga tidak perlu takut dengan singa yang ganas itu. Mereka berani menjadi pawang singa oleh karena merasa telah mampu menjadi pawang dan atau berkawan dengan singa itu. Umpama, pawang ini diterkam oleh singa, maka bukan oleh karena kesalahan singa, melainkan kesalahan si pawang sendiri, mengapa berani melakukan pekerjaan itu, sementara ia tidak memiliki kecakapan yang diperlukan mengemban amanah itu.

Pemimpin perguruan tinggi Islam seharusnya memberikan keleluasaan bagi mereka agar berkembang dengan berbagai macam resikonya itu. Para ilmuwan itu tidak perlu dibatasi dan apalagi diatur-atur agar patuh, taat dan loyal kepada pemimpinnya.

Mereka yang memiliki kedalaman dan keluasan ilmu pengetahuan itulah sebenarnya merupakan kekayaan perguruan tinggi Islam, maka kehebatan perguruan tinggi Islam tidak boleh hanya dilihat dari kemegahan gedung kampusnya, tamannya yang indah, atau frekuensi kegiatan wisuda pada setiap tahunnya, melainkan seharusnya dilihat dari jumlah ilmuwan yang memiliki otoritas keilmuan dan diakui secara luas. Sedangkan kehebatan para ilmuwan itu akan selalu dilihat dari buah karya-karya ilmiahnya, seperti yang terbit dalam jurnal, hasil penelitian, dan juga buah pikiran lainnya dalam bentuk buku yang berhasil diterbitkan.

Karya-karya ilmiah tersebut itu tidak akan mungkin terbit manakala di dalam kampus itu tidak ada orang yang memiliki kebebasan, keterbukaan, dan keberanian atau orang-orang yang mencintai ilmu penegathua. Pemimpin perguruan tinggi Islam seharusnya mengembangkan potensi orang-orang yang berciri khas seperti itu. Sudah barang tentu, peran itu tidak akan mungkin dilakukan secara sempurna, manakala pemimpinnya sendiri bukan seorang ilmuwan, tetapi sebaliknya, ialah misalnya hanya sebagai orang yang lebih mengedepankan politik.

### **Membangun Peradaban Islami**

Ada beberapa masalah dalam membangun Peradaban Islami di Perguruan tinggi Islam, maka pimpinan perguruan tinggi Islam hendaknya memahami permasalahan yang ada, antara lain, pertama, pendidikan di Indonesia masih didekati masalah secara nativistik maksudnya suatu orientasi yang bertumpu kepada bangsa sendiri, bahwa baik dan benar hanya datang dari bangsa sendiri, solusinya pendidikan seharusnya menumbuhkan nilai-nilai kemanusiaan universal dan pengembangan SDM (*personality development*) seperti

masyarakat madani, civil atau peradaban sehingga akan timbul penghargaan terhadap sesama manusia, egalitarianism, toleran, dan non diskriminatif.

Kedua, adanya kurangnya kesadaran yang penuh para penyelenggara perguruan tinggi Islam dalam hal etos penelitian dibandingkan orang Malaysia dan orang Amerika dan Barat, maka solusinya ada lembaga penelitian yang konsen untuk membimbing dan melatih dan wahana untuk melakukan penelitian, dari itu, etos penelitian sangat terkait dengan tekanan kuat pada aspek pengembangan kampus dan pribadi.

Ketiga, masalah Kebebasan, mungkin kita "kagum" dan sekaligus "kecewa" atas apa yang dikatakan Kishore Mahbubani dari Amerika yang mengatakan "*Can Asia Think?*" Kesimpulannya adalah bahwa orang Asia tidak berpikir. Mengapa? Jawabannya sederhana : "Orang-orang Asia itu tidak berani berbeda. Mereka lebih menekankan kerukunan dan keharmonisan. Karena tidak terbiasa dengan perbedaan, maka ketika muncul perbedaan sedikit saja sudah menimbulkan stigma yang luar biasa dan ditanggapi dengan permusuhan dan reaksi yang sangat keras. Ketidaksanggupan untuk berbeda inilah kemudian melahirkan berbagai tindak kekerasan. Ia berpendapat bahwa ketidakmampuan orang Asia berpikir bukan soal gen atau ras tetapi karena soal budaya" . Hal tersebut ternyata tidak salah, jika kita melihat acara debat calon presiden Indonesia. Acara yang dinanti banyak audiens tersebut ternyata bukanlah menawarkan debat yang mengeluarkan pandangan yang berbeda untuk memecahkan persoalan bangsa, sebaliknya justru seakan-akan memiliki keseragaman berpikir dalam menawarkan sebuah solusi. Hal ini sebab pendidikan kita di Indonesia ini cenderung mengarahkan pada pemikiran yang sama tanpa mau menawarkan perbedaan cara pandang, solusinya adanya lembaga lembaga diskusi, atau yang menaungi para pemikir seperti bagaimana menghadang gerakan JIL atau sekuler yang merusak aqidah ummat Islam.

Keempat, permasalahan penting lainnya adalah pendidikan terkait dengan soal penghargaan terhadap peran dan posisi dosen. Rendah dan minimnya ilmu yang dimiliki orang-orang Islam atau kemiskinan intelektual, membawa konsekuensi rendahnya kemampuan umat Islam memberi respon pada tantangan zaman secara kreatif dan bermanfaat, yang mengalami perubahan dan perkembangan yang sangat cepat. Apabila umat Islam memiliki pengetahuan dan pemahaman yang utuh dan benar, serta menyadari bahwa al-Qur'an dan Sunnah merupakan referensi tertinggi umat Islam, kesalahpahaman tentang Islam tidak perlu terjadi. Al-Qur'an dalam salah satu ayatnya menyatakan, bahwa agama Islam memiliki gagasan yang revolusioner, seperti terungkap dalam surat *ar-Ra'du ayat 11*, "Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum, sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri." Keyakinan diri dan kemampuan menghadapi masa depan sangat tergantung pada bagaimana cara berpikir. Jika Islam mengajarkan bahwa Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum, sehingga mereka sendiri mengubah apa

yang ada pada diri mereka, maka interpretasi yang paling sesuai dengan perubahan nasib sangat tergantung pada perubahan cara berpikir. Sebab cara berpikir merupakan salah satu hal yang paling substantive dalam diri manusia.

Kelima, ketidakmampuan dalam menguasai bahasa Inggris. Bukan bermaksud “membunuh” eksistensi bahasa Indonesia, akan tetapi untuk saat ini bahasa Inggris sangat instrumental untuk meningkatkan mutu pendidikan, sebab 90% buku terbit setiap hari dalam bahasa Inggris solusinya meningkatkan kemampuan bahasa Inggris seperti kurikulum yang digunakan menggunakan bahasa Inggris atau mengikuti pelatihan atau kursus bahasa Inggris<sup>19</sup> dan bahasa Arab, Perancis, dan lainnya, apalagi jika aturan Kementrian di Indonesia bahwa untuk menjadi Guru Besar dipersyaratkan untuk menulis jurnal Internasional yang terakreditasi.

Ada sebagian Syarat, seyogyanya diketahui bagi pimpinan perguruan tinggi Islam dalam membangun Peradaban Islam. Pertama, memahami sejarah jatuh banggunya peradaban Islam dimasa lalu, mengenai cara-cara bagaimana kejayaan peradaban Islam itu dicapai dan bagaimana kejatuhannya itu terjadi dan mengenal sejarah para ilmuwan yang berhasil sebagai tolak ukur kita dalam kemajuan dan perkembangan zaman, khususnya di perguruan tinggi. Kedua, memahami kondisi ummat Islam masa kini dan mengidentifikasi masalah atau problematika yang sedang dihadapi ummat Islam masa kini. Maksudnya untuk mencari solusi yang berupa langkah-langkah strategis dan juga praktis.

Ketiga, Memahami kembali konsep-konsep kunci dalam Islam. Pada saat yang sama kita perlu memahami Islam dengan menggali konsep baru dalam berbagai bidang sehingga dapat membentuk bangunan baru peradaban Islam dan penambahan kaderisasi intelektual dalam ilmu pengetahuan dan teknologi yang mampu menghadapi tantangan zaman. Artinya dengan konsep-konsep Islam kita dapat bersikap kritis ataupun apresiatif terhadap konsep-konsep yang datang dari luar Islam.

## **Penutup**

Untuk menjadi perguruan tinggi Islam yang maju dan berkembang yang sesuai dengan peradabannya harus direvitalisasi kembali dan dimulai dari pimpinan dan lembaga pendidikan yang berkualitas dan bisa diakses oleh semua kelompok masyarakat, Pemimpin Perguruan tinggi Islam yang berkualitas baik secara filosofis-teoritis maupun teknis-praktis akan meningkatkan kualitas yang utuh bagi pendidikan nasional kita. Oleh karena itu, pendidikan bukan hanya tanggungjawab pemerintah, tetapi juga pimpinan perguruan tinggi Islam yang didukung oleh pihak penyelenggara perguruan tinggi Islam, diharapkan bisa bersatu-padu dalam memajukan peradaban dan mencerdaskan anak bangsa..

---

<sup>19</sup> Nurcholish Madjid, *Tradisi Islam, Peran dan Fungsinya dalam Pembangunan di Indonesia*, (Jakarta: Paramadina, 2006), h.57



Dalam membangun Peradaban Islami di perguruan tinggi Islam dibangun oleh ilmu pengetahuan yang dihasilkan oleh pandangan hidup, maka dari itu, pembangunan kembali peradaban harus dimulai dari kepemimpinan yang kapabel dan manajemen yang memiliki sistim yang rapi dan teratur. Orang mungkin memprioritaskan pembangunan ekonomi dari pada ilmu, dan hal itu tidak sepenuhnya salah, sebab ekonomi akan berperan meningkatkan taraf kehidupan. Namun, sejatinya faktor materi dan ekonomi menentukan *setting* kehidupan manusia, sedangkan yang mengarahkan seseorang untuk memberi respon seseorang terhadap situasi yang sedang dihadapinya adalah faktor ilmu pengetahuan. Lebih penting dari ilmu dan pemikiran yang berfungsi dalam kehidupan masyarakat, adalah intelektual. Ia berfungsi sebagai individu yang bertanggung jawab terhadap ide dan pemikiran tersebut. Bahkan perubahan di masyarakat ditentukan oleh ide dan pemikiran para pemimpin khususnya di perguruan tinggi Islam.

Harapannya agar pimpinan perguruan tinggi Islam berusaha memahami manajemen perguruan tinggi Islam dengan baik dan benar dengan tata kelola dan sistem yang mutakhir pula yang didukung oleh semua elemen masyarakat kampus yang berdasarkan pada kriteria kapabilitas, akseptibilitas serta mempunyai komitmen pada pengembangan dan kemajuan peradaban di perguruan tinggi Islam.

### Referensi

- Abuddin Nata, *Metodologi Studi Islam*, Jakarta : PT Grafindo Persada, 2011  
 BKS-PTIS, *Kompetensi PTIS dalam PJPT kedua*, Yogyakarta: Tiara wacana, 1993  
 Dardjowidjojo Soenjono, *Pedoman Pendidikan Tinggi*. Jakarta:Gramedia Widiasarana, 2010  
 Daulay Haidar Putra, *Sejarah Pertumbuhan dan Pembaruan Pendidikan Islam di Indonesia*. Jakarta: Prenada Media, 2007.  
 Didin, *Manajemen Syari'ah dalam Praktik*, Jakarta, 2003.  
 Hamid Fahmy Zarkasyi, *Tragedi Adopsi Peradaban Barat*, Makalah Majalah ISLAMIA, Jakarta, tanggal 31 Juli 2004.  
 Hamka, *Tafsir Al-Azhar*, Jakarta , 2006.  
 Kartajaya, *Syari'ah Marketing*, Bandung: Mizan, 200  
 Mehdi, Soltanzadeh, "Factor Affecting a Society's Life Span, According to Ibn Khaldun", a paper disampaikan pada *International Conference: Ibn Khaldun's Legacy and Its Contemporary Significance*, 20<sup>th</sup>-22<sup>th</sup> November, 2006, ITAC-IIUM, Kuala Lumpur  
 Muhamad 'Ali al-Sabuni, *Safwah al-Tafasir*, Juz 3, (Beirut: Dar al-Fikr, tth.), p. 554; Hamka, *Tafsir al-Azhar*, Jil. 10, (Singapura: Pustaka Nasional, 1999), p. 8059-8060; dan Ahmad Mustafa al-Maraghi, *Tafsir al-Maraghi*, Juz 28, (Mesir: Mustafa Bab al-Halabi, t.th.)  
 M. Ihsan Dacholfany, *Faktor Kegagalan dan Kunci Sukses Dalam Kepemimpinan*, Jakarta, 2012

- M. Ihsan Dacholfany, *Revitalisasi Perguruan tinggi Islam Dalam membangun Ilmu dan Peradaban*, Universitas Muhammadiyah Metro, Naskah seminar Internasional, 16 November 2013
- Nurcholish Madjid, *Tradisi Islam, Peran dan Fungsinya dalam Pembangunan di Indonesia*, Jakarta: Paramadina, Jakarta, 2006.
- Permadi, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Manajemen*, Jakarta, 1996,
- Zainun, *Manajemen dan Motivasi*, Jakarta, 1989

#### **Internet**

- Berita Pendidikan Online. Kampus Islam Swasta Tolak RUU Badan Hukum Pendidikan. <http://minangkabaunewspendidikan.blogspot.com/feeds/posts> (diakses pada 19 Mei 2008).
- Berita Makasar. *Ratusan PTIS di Indonesia Belum Mapan*, [www.beritamakasar.com](http://www.beritamakasar.com). Selasa, 20-02-2007 (diakses pada 21 Mei 2008).
- <http://e-dokumen.kemenag.go.id/files/vAL5SVEM1292300152.pdf>
- Kartanegara, Diana, *Strategi Membangun Eksekutif*, <http://www.pln.co.id/fokus>  
[nursyam.sunan-ampel.ac.id/](http://nursyam.sunan-ampel.ac.id/)