

**STUDI MODEL KEPEMIMPINAN REKTOR
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG DALAM PERSEPEKTIF EKONOMI
ISLAM**



Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Oleh:

Teddy Kurniawan

NPM: 1351010210

Program Studi: Ekonomi Syari'ah

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
1440 H/ 2019 M**

ABSTRAK

Seorang pendidik hendaknya semaksimal mungkin berusaha meningkatkan kualitas pembelajaran yang diberikan kepada peserta didik, yang menjadi tanggung jawabnya, diantaranya dengan memberikan metode yang berinovasi untuk perkembangan penelitian dibidang belajar mengajar. Sejalan dengan perkembangannya ilmu pembelajaran dan penelitian dibidang pembelajaran maka ditemukan strategi-strategi pembelajaran yang dapat meningkatkan kemampuan peserta didik yaitu merupakan strategi menggunakan media dengan metode bermain peran, strategi pembelajaran yang ditetapkan berkaitan dengan hasil interaksi peserta didik. Dalam penelitian ini rumusan masalah yang peneliti ajukan yaitu: **“Apakah Metode Bermain Peran Dapat Mengembangkan Sikap Sosial Anak Di Taman Kanak-Kanak Aisyiyah 1 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2016/2017”**. Peneliti ini bertujuan sejauh mana metode bermain peran dapat mengembangkan sikap sosial anak usia dini khususnya di Taman Kanak-Kanak Aisyiyah 1 Bandar Lampung.

Penelitian ini menggunakan analisi dengan penelitian tindakan kelas (KUALITATIF) dengan menggunakan metode bermain peran sebagai metode pokok, dan didokumentasi sebagai penunjang dalam penelitian serta metode wawancara untuk mengetahui sejauh mana pengaruh atau peran dari pendidik. Metode observasi digunakan penulis untuk melakukan pengamatan secara cermat, pelaksanaan wawancara. Dokumentasi yang dilakukan untuk melengkapi data-data hasil perkembangan peserta didik dan data lain yang diperlukan, sedangkan metode wawancara digunakan untuk mengetahui perkembangan yang terjadi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui metode bermain peran dapat mengembangkan sikap sosial anak didik di Taman Kanak-kanak Aisyiyah 1 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2016/2017.

Berdasarkan pelaksanaan metode bermain peran dalam mengembangkan sikap sosial anak didik pada penelitian II Ini maka penulis melakukan refleksi dengan didasarkan pada hasil observasi dan hal-hal yang terjadi selama KBM berlangsung. Dari kegiatan refleksi ini diperoleh beberapa hal yang dapat dicatat sebagai masukan untuk perbaikan pada tindakan selanjutnya.

Kata Kunci: Metode, bermain peran, sikap sosial anak.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl.Letkol H.Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung 35131 Telp/Fax : (0721)

PERSETUJUAN

JudulSkripsi : **Studi Model Kepemimpinan Rektor UIN Raden Intan Lampung dalam Persepektif Ekonomi Islam**
Nama : **Teddy Kurniawan**
NPM : **1351010210**
Jurusan/Fakultas: **Ekonomi Syariah/Ekonomi Dan Bisnis Islam**

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam sidang munaqasyah Fakultas Ekonomi dan BisnisIslam UIN Raden Intan Lampung.

Bandar Lampung, November 2018

Pembimbing I,

Dr. Moh. Bahrudin, M.Ag

NIP. 195808241989031003

Pembimbing II,

A. Zuliansyah, MM

NIP. 198302222009121003

Mengetahui
Ketua Jurusan Ekonomi Syari'ah

Madnasir, S.E., M.Si
NIP.197504242002121001



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jln. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703260.

PENGESAHAN

Skiprisidengan judul: **Studi Gaya Kepemimpinan Rektor Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dalam Persepektif Ekonomi Islam** disusun oleh: **Teddy Kurniawan**, NPM: **1351010210**, Program Studi: **Ekonomi Syari'ah**, telah diujikan dalam seminar **Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam** pada hari/ tanggal: **Jum'at/28 Desember 2018**.

TIM PENGUJI

Ketua

:H. Supaijo, S.H., M.H.


(.....)

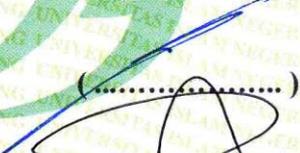
Sekretaris

:Dedi Satriawan, M.Pd.


(.....)

Penguji I

:Deki Fermansyah, S.E., M.Si.

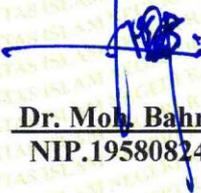

(.....)

Penguji II

:A. Zuliansyah, S.Si., M.M.


(.....)

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**


Dr. Moh. Bahrudin, M.Ag.
NIP.19580824198903003

MOTTO

كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ
وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ زَوْجِهَا وَوَلَدِهِ فَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Artinya: “Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap kalian akan dimintai pertanggung jawabannya. Maka seorang imam adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggung jawabannya. Seorang laki-laki adalah pemimpin atas keluarganya dan ia akan dimintai pertanggung jawabannya. Seorang wanita adalah pemimpin atas rumah suaminya, dan ia pun akan dimintai pertanggung jawabannya. Dan seorang budak juga pemimpin atas hartanya dan ia juga akan dimintai pertanggung jawabannya. Sungguh setiap kalian adalah pemimpin dan setiap kalian akan dimintai pertanggungjawabannya” Sahih Al-Bukhori ;4789



PERSEMBAHAN

Teriring do'a dan rasa syukur kehadiran Allah SWT, penulis mempersembahkan Skripsi ini sebagai tanda bukti cinta dan kasih sayang yang tulus kepada:

1. Kedua orang tua saya tercinta, Bapak A. Sokat Anwar dan Ibu Marhayah dengan pengorbanan dan doa restunya sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan sampai perguruan tinggi.
2. Kakak dan Adik tercinta, Andra waijaya, Yogie Dika Putra, dan Adik Dani Dharmawan, Rian Anwar yang selalu memberi dukungan kepada penulis.
3. Keluarga besar ku yang selalu memberikan motivasi serta sabar dalam menanti keberhasilanku.
4. Almamater UIN Raden Intan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Bandar Lampung yang kucintai.

RIWAYAT HIDUP

Teddy Kurniawan ,Lahir di Bandar Lampung, pada tanggal 25 Maret 1995, anak ketiga dari lima bersaudara pasangan Bapak A. Sokat Anwar dan Ibu Marhayah.

Penulis mempunyai riwayat pendidikan pada :

1. Sekolah SDN1 Langkapura Bandar Lampung , tahun 2001 dan selesai 2007;
2. Sekolah SMP Negeri 23 , Kota Bandar Lampung dan selesai pada tahun 2010;
3. SMA Perintis 2 Bandar Lampung, Kota Bandar Lampung dan selesai pada tahun 2013;
4. UniversitasIslam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Jurusan Ekonomi Syari'ah pada Tahun 2013 dan selesai pada tahun 2018.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur yang tak terhingga kepada Yang Maha Agung, Penulis panjatkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan segala karunia dan nikmat-Nya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“PENGARUH KEBERADAAN PASAR RAKYAT TANI TERHADAP PENINGKATAN KESEJAHTERAAN KELUARGA PEDAGANG (Studi Pada Pedagang Pasar Rakyat Tani, Kota Bandar Lampung)**

Shalawat serta salam tak lupa penulis haturkan kepada sang baginda Nabi Muhammad ﷺ, beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya yang telah memberikan tuntunan menuju jalan yang terang (ilmu pengetahuan) dengan akhlak yang mulia.

Skripsi ini ditulis sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi pada Program Strata (S1) Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Syariah (S.E) dalam Ilmu Syariah. Atas bantuan semua pihak dalam proses penyelesaian skripsi ini, taklupa penulis ucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Moh. Bahrudin, M.A, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung.
2. Bapak Madnasir SE.,M.Si selaku Ketua Program Studi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.
3. Bapak Dr. Moh. Bahrudin, M.Ag selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak A. Zuliansyah, MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah

memberikan perhatian, bimbingan, arahan dan masukan yang berarti selama proses penulisan skripsi ini.

4. Bapak Ibu dosen, para staff dan karyawan UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan motivasi serta memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Pimpinan dan Karyawan Perpustakaan, baik perpustakaan Pusat maupun perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah membantu memberikan informasi tentang referensi dan lain-lain selama penulis kuliah dan dalam penyusunan skripsi..
6. Rekan-rekan mahasiswa yang telah ikut membantu proses penyelesaian skripsi ini. Semoga amal baik mereka akan meperoleh pahala yang berlipat ganda dari Allah SWT. Penulis menyadari sepenuhnya akan adanya kekurangan dan masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu kritikdan saran penulis harapkan. Akhirnya, denganmengharapRidho Allah SWT diharapkanbetapapun kecilnyakaryatulis (skripsi) ini, semoga dapat memberikan manfaat bagi penulis khususnya dan umumnya berguna bagi bangsa dan agama. Amin.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih teramat sangat jauh dari kata sempurna, akan tetapi berharap agar skripsi ini dapat memberikan manfaat serta keilmuwan yang terkait dengan Ekonomi Islam.

Bandar Lampung, 18 November 2018

Penulis

Teddy Kurniawan
NPM. 1351010210



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	1
ABSTRAK.....	2
HALAMAN PERSETUJUAN.....	3
HALAMAN PENGESAHAN.....	4
MOTTO.....	5
PERSEMBAHAN.....	6
RIWAYAT HIDUP.....	7
KATA PENGANTAR.....	8
DAFTAR ISI.....	9
DAFTAR GAMBAR.....	10
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Memilih Judul	3
C. Latar Belakang Masalah.....	4
D. Rumusan Masalah	13
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	13
F. Metode Penelitian.....	14
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kepemimpinan	23
1. Pengertian kepemimpinan.....	23
2. Fungsi kepemimpinan	28
3. Model-Model Kepemimpinan	
a. Model Kepemimpinan Otoriter	31

b. Model Kepemimpinan Demokratis	32
c. Model Kepemimpinan Laissez-Faire	33
d. Model Kepemimpinan Transformasionall	34
e. Model Kepemimpinan Transaksional	35
f. Model Kepemimpinan Laissez-Faire	36.
B. Kepemimpinan Dalam Islam	
1. Pengertian Kepemimpinan	37
2. Prinsip Kepemimpinan	
a. Prinsip Tanggung Jawab	43
b. Prinsip Tauhid	44
c. Prinsip Musyawarah	45
d. Prinsip Adil	46

BAB III LAPORAN PENELITIAN

A. Sejarah Berdirinya IAIN Raden Intan Lampung	
1. Periode perintisan	47
2. Fase Pembangunan	49
3. Fase Pengembangan	51
B. Perkembangan IAIN Raden Intan Lampung	54
1. Tahun 1973 s.d. 2009	55
2. Tahun 2010 s.d 2016	56
C. UIN Raden Intan Sejak April 2017	
1. Visi	69
a. Misi	70
b. Tujuan	70

2. Struktur Organisasi.....	71
3. Tupoksi dan Kewenangan	72
D. Sumber Daya Manusia	74
E. Gaya Kepemimpinan Rektor UIN Raden Intan Lampung	76

BAB IV ANALISIS DATA

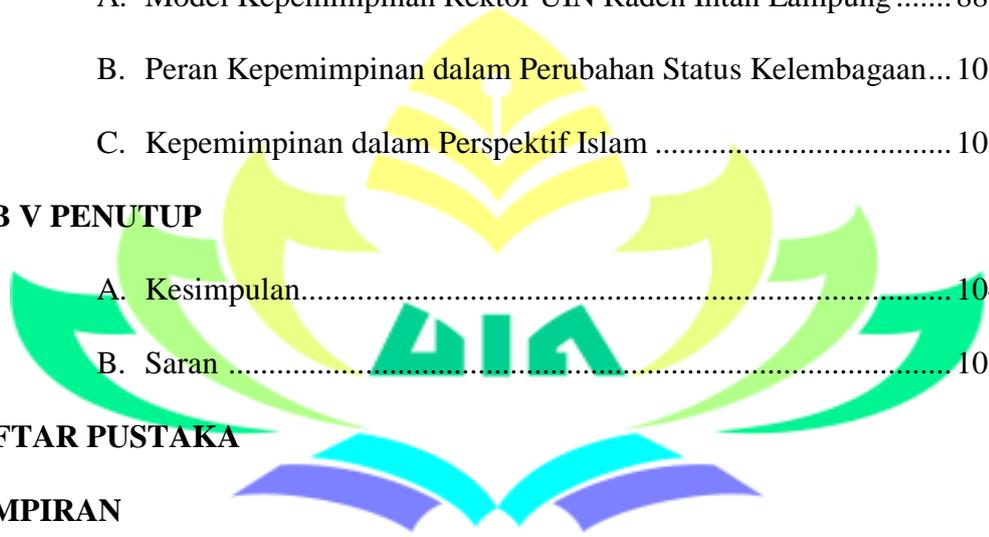
A. Model Kepemimpinan Rektor UIN Raden Intan Lampung	88
B. Peran Kepemimpinan dalam Perubahan Status Kelembagaan...	102
C. Kepemimpinan dalam Perspektif Islam	103

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	104
B. Saran	105

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



BAB I

P E N D A H U L U A N

A. Penegasan Judul

Judul merupakan intisari dari sebuah skripsi oleh karena itu sebelum penulis memasuki pembahasan mengenai skripsi ini, terlebih dahulu penulis akan mengemukakan beberapa istilah yang terkandung dalam judul yang membahas tentang **Studi Model Kepemimpinan Rektor UIN Raden Intan Lampung Dalam Persepektif Ekonomi Islam.**

Untuk menghindari kesalahpahaman pengertian di kalangan pembahas dalam memahami maksud judul tersebut, penulis akan menegaskan pengertiannya. Untuk itu perlu diuraikan pengertian dari istilah-istilah judul tersebut sebagai berikut:

1. Model

Model adalah suatu pola (contoh, acuan, ragam, dan sebagainya) dari sesuatu yang akan dibuat atau dihasilkan.¹Jadi model kepemimpinan adalah sekumpulan pola atau ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasarannya tercapai.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama guna mencapai tujuan tertentu yang di inginkan. Singkatnya, dalam pengertian yang sederhana bahwa kepemimpinan adalah

¹Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), h.584

kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain atau seni mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan tertentu.²

Menurut Syarqawi perbedaan kepemimpinan dalam islam yang dikemukakan oleh para teoritis kepemimpinan adalah bahwa kepemimpinan dalam Islam adalah dalam rangka menjalankan fungsi-fungsi manusia sebagai khalifah di muka bumi. Selain itu juga landasan dalam menjalankan kepemimpinan dalam islam harus berdasarkan Al-Qur'an dan Al-Hadist.³

3. Rektor

Rektor adalah pimpinan tertinggi di Universitas atau Institut yang berkewajiban memajukan ilmu pengetahuan di masing-masing institusi melalui pendidikan dan penelitian, serta memberikan kontribusi maksimal kepada khalayak luas⁴.Rektor dicalonkan oleh senat dari antara para guru besar luar biasa, diusulkan melalui pimpinan Departemen pendidikan dan Kebudayaan, diangkat dan diberhentikan oleh Presiden Republik Indonesia.

4. UIN Raden Intan Lampung

UIN Raden Intan Lampung adalah perguruan tinggi agama tertua dan terbesar di Lampung.Dalam lintas perjalanan sejarahnya.UIN Raden Intan Lampung melintasi berbagai fase, mulai dari fase rintisan (1961-1973), kemudian fase pendirian dan pembangunan (1973-1993) lalu fase

² F.M. Hartanto, *Paradigma Baru Manajemen Indonesia* (Bandung: Mizan Media Utama, 2009), h.84

³H.A. Syarqawi, *Manhaj Ilmiah Islami*, (Jakarta: Gema Insani Press, 1994), h.75

⁴Dina Fariza, *Persepsi Gaya Kepemimpinan Rektor Universitas Muhammadiyah Palangkaraya*.Vol.2 no.1, 2016.(Jurnal Universitas Muhammadiyah Palangkaraya)

pengembangan(1998-sekarang). Yang telah secara resmi menjadi UIN Raden Intan Lampung pada tanggal 7 April tahun 2017 sesuai dengan Peraturan Presiden nomor 38 Tahun 2017.⁵

5. Ekonomi Islam

Ekonomi Islam berasal dari dua kata ekonomi dan Islam.⁶Ekonomi Islam adalah kumpulan prinsip umum tentang perilaku ekonomi umat yang diambil dari Al-Qur'an dan Sunnah Nabi Muhammad SAW dan pondasi ekonomi tersebut dibangun atas dasar pokok-pokok ini dengan mempertimbangkan kondisi lingkungan dan waktu.⁷

Berdasarkan pemaparan judul tersebut penulis menyimpulkan untuk meneliti tentang bagaimana model kepemimpinan yang diterapkan Rektor dalam memimpin UIN Raden Intan Lampung selama dua periode masa kepemimpinannya baik menurut pandangan konvensional maupun menurut pandangan Islam.

B. Alasan Memilih Judul

1. Alasan Objektif

- a. Pemimpin merupakan faktor penentu dalam sukses atau gagalnya suatu organisasi, baik didunia bisnis maupun dunia pendidikan, kesehatan, pemerintahan, politik dll, oleh karena itu pentingnya gaya kepemimpinan yang tepat di Universita Islam Negeri Lampung

⁵ Panduan Kuliah Ta'aruf/Pengenalan Budaya Akademik Kampus (PBAK) IAIN Raden Intan Lampung T.A 2016/2017, h. 21

⁶Abdul Aziz, *Ekonomi Islam Analisis Mikro dan Makro* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), h.2

⁷Lukman Hakim, *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam* (Jakarta: Graha Ilmu, 2008), h.10

mengingat sukses tidaknya visi dan misi tergantung dari sosok pemimpin dan gaya kepemimpinan yang dia terapkan

- b. Perubahan status dari institut menjadi Universitas (UIN) merupakan fenomena menarik, tidak semua IAIN dapat beralih setatus kelembagaannya menjadi Universitas, faktanya dari 53 PTAIN yang tersebar di seluruh Indonesia hanya ada 12 PTAIN yang berbentuk Universitas. Sedangkan PTAIN yang lain nya terdiri dari 23 IAIN dan 19 STAIN.

2. Alasan Subjektif

- a. Tersedianya referensi dan data-data serta lokasi penelitian yang mudah dijangkau sehingga memungkinkan penelitian ini diselesaikan sesuai dengan rencana
- b. Peneliti ingin mengetahui bagaimana model kepemimpinan Rektor sehingga mampu membuat citra UIN Raden Intan Lampung lebih baik dari sebelumnya

C. Latar Belakang

Salah satu instansi yang selalu membuat perubahan di organisasinya, baik kecil maupun besar adalah instansi pendidikan. Siswa dan para pendidik diharuskan untuk menerapkan kebijakan-kebijakan pendidikan, terutama kurikulum yang terus mengalami perubahan. Terlebih lagi di perguruan tinggi, yang mana di zaman globalisasi ini merupakan salah satu kunci terbangunnya perubahan bangsa. Sumber daya manusia dididik dengan sedemikian rupa di

perguruan tinggi agar dapat mengaplikasikan kemampuannya di tengah masyarakat kelak.⁸

Beberapa bentuk perubahan-perubahan yang terjadi pada organisasi di perguruan tinggi contohnya perubahan status perguruan tinggi, pergantian kepemimpinan baik Rektor maupun Dekan beserta jajarannya yang mengubah kebijakan lama menjadi kebijakan baru, perkembangan teknologi yang menjadi lebih canggih serba *online*, kebijakan remunerasi dan lain sebagainya.

Masa depan ideal institusi pendidikan sebenarnya sangat ditentukan oleh eksistensi para pemimpinnya. Para pemimpin institusi pendidikan memiliki otoritas dan bertanggung jawab penuh sesuai jenjang manajerialnya terhadap efektivitas pengelolaan institusi pendidikan. Pemimpin memiliki 3 peran utama dalam institusi yaitu peran pengambilan keputusan (*decision role*), peran membangun dan membina hubungan antar manusia secara harmonis (*interpersonal role*), dan mengkaji serta menyebarkan informasi (*informasional role*).⁹ Jika para pemimpin pendidikan memiliki kemampuan menggunakan ketiga jenis peran tersebut didukung oleh keterampilan manajerial dan *leadership* yang memadai maka dapat dipastikan perubahan dan perkembangan masa depan pendidikan menjadi jauh lebih baik. Karena pada hakekatnya kondisi inilah yang menjadi harapan masyarakat luas sebagai *user output* institusi pendidikan dan sudah seharusnya menjadi paradigma berpikir pelaku institusi pendidikan.

⁸Veithzal Rivai, Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009), h. 42

⁹ Juuf Uday, *Kepemimpinan Dalam Organisasi* (Jakarta: Prenhelindo, 1998), h. 52

Perinsip kepemimpinan pendidikan pada dasarnya adalah usaha pemimpin membuat pengikut (warga sekolah) dan stakeholder turut ambil bagian dalam penyelenggaraan organisasi secara maksimal dengan penuh kesadaran. Kepemimpinan merupakan kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas organisasi.¹⁰Oleh karena itu sebenarnya pemimpin pendidikan yang ideal harus memiliki kemampuan menyakinkan pengikut untuk mewujudkan impian bersama dalam kerangka membangun dan mengembangkan mutu pendidikan.

Dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan, maka akan berlangsung aktivitas kepemimpinan. Apabila aktivitas tersebut dipilah-pilah, maka akan terlihat gaya kepemimpinan dengan polanya masing-masing. Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai.¹¹Gaya kepemimpinan tersebut merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan.¹²Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu:¹³

1. Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan pelaksanaan tugas.
2. Gaya kepemimpinan yang berpola pada pelaksanaan hubungan kerja sama.
3. Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan hasil yang dicapai

Berdasarkan ketiga pola dasar tersebut terbentuk perilaku kepemimpinan yang berwujud pada kategori kepemimpinan yang terdiri dari

¹⁰ Husaini Usman, *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Edisi keempat (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), h.16

¹¹Veithzal, *Loc.Cit*

¹² J.Winardi, *Manajemen Perubahan* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2008), h.67

¹³Veithzal, *Op.Cit*, h. 43

tiga tipe pokok kepemimpinan yaitu: 1) Tipe Kepemimpinan Otoriter, 2) Tipe Kepemimpinan Laissez Faire, 3) Tipe kepemimpinan Demokratis, 4) Tipe Kepemimpinan Transaksional, 5) Tipe Kepemimpinan Transformasioanal.

Di dalam Islam, kepemimpinan identik dengan istilah *Khalifah* yang berarti wakil, merupakan pemimpin yang memikul amanah dan tanggung jawab untuk melaksanakan pemerintahan dan menegakkan kebenaran. Seperti dijelaskan Allah di dalam Firman-Nya:

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 ۝ ۳۰

“Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi” mereka berkata: *“Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang-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”*. (QS. Al-Baqarah: 30).¹⁴

Berikut ini pendapat M. Quraish Shihab tentang Khalifah:

Perlu dicatat bahwa kata ... khalifah pada mulanya berarti yang menggantikan atau yang datang sesudah siapa yang datang sebelumnya. Atas dasar inilah ada yang memahami kata khalifah di sini dalam arti menggantikan Allah swt, dalam menegakkan kehendak-Nya dan menerapkan ketetapan-ketetapan-Nya, tetapi bukan karena Allah tidak mampu atau menjadikan kedudukan sebagai Tuhan, namun karena Allah bermaksud menguji manusia dan memberi penghormatan...

Betapapun ayat ini menunjukkan bahwa kekhilafan terdiri dari wewenang yang dianugerahkan oleh Allah swt, mahluk yang disertai tugas, yakni Adam as, dan anak cucunya, serta wilayah tempat bertugas

Jika demikian, kekhilafan mengharuskan mahluk yang diberi tugas ini melakukan tugasnya sesuai petunjuk Allah yang memberinya tugas dan wewenang. Kebijakan yang tidak sesuai

¹⁴ Al-Qur'an, Surah Al-Baqarah (2):30.

dengan kehendak-Nya adalah pelanggaran terhadap makna kekhalifahan.¹⁵

Berdasarkan wewenang yang diberikan oleh Allah swt, untuk menjalankan tugas kekhalifahan di muka bumi, secara filosofis di sini mengandung makna kepemimpinan dan manajemen dalam arti luas. Setidaknya ada dua fungsi utama umat manusia menurut al-Qur'an, yang merupakan amanah dari Allah swt, yaitu *pertama* sebagai khalifah, dan *kedua* sebagai hamba Allah swt.¹⁶ Keduanya itu diharapkan mewujudkan pada praktik hidup dan kehidupan dalam segala aspeknya.

Khalifah berarti penguasa atau pemimpin sebab penguasa itu memiliki kewenangan terhadap apa yang dikuasainya itu. Presiden misalnya, sebagai seorang kepala negara adalah penguasa dalam negara yang dipimpinnya, dan sebagai penguasa memiliki kewenangan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku dalam negara yang dipimpinnya itu dan ia disebut sebagai "pemimpin." Kewenangan yang diperolehnya bersumber dari pemberi wewenang yaitu rakyat. Tetapi khalifah dalam arti pemimpin, kewenangan bersumber dari Allah swt, sehingga khalifah sebagai pemimpin dalam arti khalifah dalam tataran ideal, hanya bersifat normatif, dalam arti bahwa ia akan mempertanggungjawabkan kepemimpinannya itu kepada Allah swt di akhirat kelak, namun secara praktikal di dunia ini juga dituntut agar setiap pemimpin dapat mempertanggungjawabkan kepemimpinannya sebagai amanah baik yang

¹⁵ M. Quraish Shihab, *Tafsir al-Misbah, Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an*, Edisi Keempat (Tangerang: Lentera Hati, 2005), h.142

¹⁶ Al-Qur'an, *Surah Az-Zariyat* (51): 56.

bersumber dari Allah swt, maupun sebagai amanah dari masyarakat yang dipimpinnya.

Kata lain yang dipergunakan yaitu *Ulil Amri* yang mana kata ini satu akar dengan kata *Amir* sebagaimana disebutkan di atas. Kata *Ulil Amri* berarti pemimpin tertinggi dalam masyarakat Islam, sebagaimana firman Allah swt dalam surah Al-Nisa (4) ayat 59:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ أَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَذُرُوهُ وَاللَّهُ
وَأَلْرَّسُولُ لَنَكُنَّ مَعَكُمْ يَوْمَ نَبَأُ الْيَوْمِ مَا آخِرُ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ٥٩

*”Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”*¹⁷

Dalam hadis Rasulullah SAW, istilah pemimpin dijumpai dalam kata *raa'in* atau *amir*, seperti yang disebutkan dalam hadis yang diriwayatkan Bukhari dan Muslim:

حَدَّثَنَا عَبْدَانُ أَخْبَرَنَا عَبْدُ اللَّهِ أَخْبَرَنَا مُوسَى بْنُ عُقْبَةَ عَنْ نَافِعٍ عَنْ ابْنِ عُمَرَ
رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ كُلكُمْ رَاعٍ وَكُلكُمْ مَسْئُولٌ عَنِ
رَعِيَّتِهِ وَالْأَمِيرُ رَاعٍ وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ زَوْجِهَا
وَوَلَدِهِ فَكُلكُمْ رَاعٍ وَكُلكُمْ مَسْئُولٌ عَنِ رَعِيَّتِهِ

“Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap kalian akan dimintai pertanggungjawaban terhadap yang dipimpinnya. Seorang Amir adalah pemimpin atas keluarganya. Seorang wanita juga pemimpin atas rumah suaminya dan anak-anaknya. Maka setiap kalian adalah pemimpin dan setiap kalian akan dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya”.¹⁸ (Shahih Bukhari, No. 4801)

¹⁷Al-Qur'an, surah Al-Nisa (4):59

¹⁸Shahih Bukhari, No. 4801

Berdasarkan ayat Al-Qur'an dan Hadis Rasulullah SAW tersebut dapat disimpulkan bahwa, kepemimpinan Islam itu adalah kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang diridhai Allah swt, dalam rangka menjalankan dua fungsi utama manusia yaitu sebagai khalifah dan hamba Allah swt

Pemimpin yang memiliki karakteristik kepemimpinan yang kuat sangat dibutuhkan di lembaga pendidikan sehingga memiliki daya pengaruh yang tinggi, hal ini dikarenakan pendidikan merupakan sesuatu yang paling esensial untuk perkembangan kemanusiaan. Dari pemetaan diatas, peran kepemimpinan sangatlah penting karena pemimpinlah yang menentukan kearah mana suatu organisasi, apakah arah tujuan internal maupun arah tujuan eksternal, serta pemimpin pulalah yang menyalurkan aset dan keterampilan organisasi dengan kesempatan dan risiko yang dihadapkan oleh lingkungan.

Sejarah perkembangan UIN Raden Intan Lampung ditandai oleh munculnya Yayasan Kesejahteraan Islam Lampung (YKIL) yang didirikan pada tahun 1961 dengan susunan pengurus Raden Muhammad Sayyid (ketua), Mochtar Hasan, S.H (sekertaris), dan S.H.A. Basyid (bendahara), sertadibantu oleh beberapa anggota. YKIL merupakan yayasan untuk kepentingan sosial khususnya umat islam di daerah Lampung yang bertujuan untuk menyelenggarakan berdirinya rumah-rumah peribadatan umat Islam dan pendidikan Islam. Lalu pada tahun 1963 YKIL mendirikan dua fakultas yaitu Tarbiyah dan Syariah di Teluk Betung dibawah santunan dan asuhan YKIL.

Pada tahun 1965, persiapan untuk mendirikan sebuah institut dilakukan dengan mendirikan fakultas Ushuludin. Pendirian Fakultas Ushuludin merupakan satu langkah untuk menambah jumlah fakultas menjadi tiga, yang merupakan syarat utama didirikannya Institut. Dan pada tahun 1968 berdasarkan Keputusan Menteri Agama No. 187/68 tentang berdirinya IAIN dengan nama lengkap IAIN Al-Jami'ah Al-Islamiyah Al-Hukumiyah Raden Intan Lampung.

IAIN Raden Intan Lampung terus mengalami perkembangan pada tahun 1973 s.d 2009. sampai dengan tahun 2009, sudah mengalami 10 masa kepemimpinan, dimana Rektor ke- sepuluh adalah Prof. DR. KH. Musa Sueb, MA. Memasuki tahun 2010 hingga kini 2017 di bawah kepemimpinan Prof. Dr. H. Moh. Mukri, M.Ag, maka perkembangan IAIN Raden Intan Lampung memasuki fase kemajuan. Konsep kebijakan yang dilakukan memiliki karakteristik pada IAIN Raden Intan Lampung peningkatan mutu akademik mahasiswa dan dosen (termasuk di dalamnya pembinaan dan pengembangan akademik bahasa asing), pengembangan prodi-prodi baru, pemberdayaan unit pelaksanaan teknis dan lembaga penunjang akademik antara lain Lembaga Pengabdian Masyarakat (LPM), Lembaga Penelitian (LEMLIT), Pusat Pembinaan Bahasa (PUSBINSA) dan Pusat Penjaminan Mutu Pendidikan (P2MP), serta Lemit dan P2M berfungsi menjadi Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat LPPM.

Perkembangan kelembagaan merupakan tuntutan logis akademik dengan keniscayaan kemajuan peradaban global, sehingga IAIN Raden

Intan merespon perkembangan tersebut, dengan melakukan pengembangan melalui fakultas dan jurusan/program studi. Bahkan sejak tahun 2004 IAIN Raden Intan Lampung terus bergiat dan semangat mengembangkan status kelembagaan menuju UIN Raden Intan Lampung. Untuk itu berbagai hal dibenahi dalam upaya menuju UIN Raden Intan Lampung. Antara lain: rencana pengembangan fakultas (6 fakultas): Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI sudah berdiri) Fakultas Sain dan Teknologi, Fakultas Ilmu Komunikasi, Fakultas Psikologi, Fakultas Humaniora, Fakultas Ilmu Kesehatan Masyarakat. Dan pada 7 April Tahun 2017 IAIN Raden Intan Lampung yang telah secara resmi berubah status kelembagaannya menjadi UIN Raden Intan Lampung.

Keadaan ini membuat peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana model kepemimpinan Rektor sehingga mampu membuat citra UIN Raden Intan Lampung lebih baik dari sebelumnya, dan peneliti akan membahas bagaimana model kepemimpinan Rektor dalam memimpin Universitas ini selama dua periode kepemimpinannya (2010 sampai sekarang) dalam persepektif ekonomi Islam.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana model kepemimpinan yang diterapkan oleh Rektor UIN Lampung selama dua periode kepemimpinannya (2010 sampai sekarang)?

2. Bagaimana peran kepemimpinan dalam perubahan status kelembagaan UIN Raden Intan Lampung (2010 sampai sekarang)?
3. Bagaimana model kepemimpinan yang diterapkan oleh Rektor UIN Lampung selama dua periode menurut persepektif ekonomi islam?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui model kepemimpinan yang diterapkan Rektor UIN Lampung dalam dua periode kepemimpinannya.
2. Untuk mengetahui model kepemimpinan yang diterapkan Rektor UIN Lampung dalam dua periode kepemimpinannya menurut persepektif Ekonomi Islam.
3. Untuk mengetahui seberapa besar peran kepemimpinan dalam perubahan status kelembagaan UIN Raden Intan Lampung.

F. Manfaat Penelitian

1. Hasil penelitian diharapkan mampu meningkatkan peran gaya kepemimpinan yang dilakukan Rektor Universitas Islam Negeri Lampung dan pengurus dalam mengembangkan mutu kampus menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya.
2. Dengan diadakannya penelitian ini diharapkan mampu mengembangkan Ilmu pengetahuan dan menambah literatur bagi peneliti selanjutnya
3. Penelitian ini ditujukan untuk memenuhi tugas akademik yang merupakan syarat dan kewajiban bagi setiap mahasiswa dalam menyelesaikan studi tingkat Sarjana Program Strata (S1).

G. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah tata cara bagaimana suatu penelitian dilakukan (metdhos = tata cara).¹⁹ Adapun langkah-langkah yang dilakukan selama melakukan penelitian ilmiah adalah sebagai berikut: peneliti datang ke lapangan untuk melakukan wawancara dan pengamatan kemudian bertindak netral dengan berperan serta dalam kegiatan, penelitian berperan aktif dalam pengumpulan sumber data, setelah informasi yang dibutuhkan cukup dan data yang dibutuhkan telah terpenuhi, maka peneliti melakukan analisis terhadap data yang di dapatkan di lapangan, kemudian langkah selanjutnya adalah peneliti mengambil kesimpulan. Langkah terakhir adalah pelaporan hasil penelitian dalam bentuk tulisan dan biasanya pendekatan kualitatif lebih cenderung penggunaan deskriptif-analitis.

1. Jenis dan Sifat Penelitian

a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai oleh peneliti adalah kualitatif yang memanfaatkan data lapangan untuk verifikasi teori yang timbul di lapangan dan terus menerus disempurnakan selama proses penelitian berlangsung yang dilakukan secara berulang-ulang. Selain itu penelitian kualitatif juga adalah penelitian yang menggunakan latar ilmiah dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan telah dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada,²⁰ dengan memakai penelitian ini maka peneliti akan memaparkan pernyataan yang dihasilkan dengan bahasa tidak memakai angka-

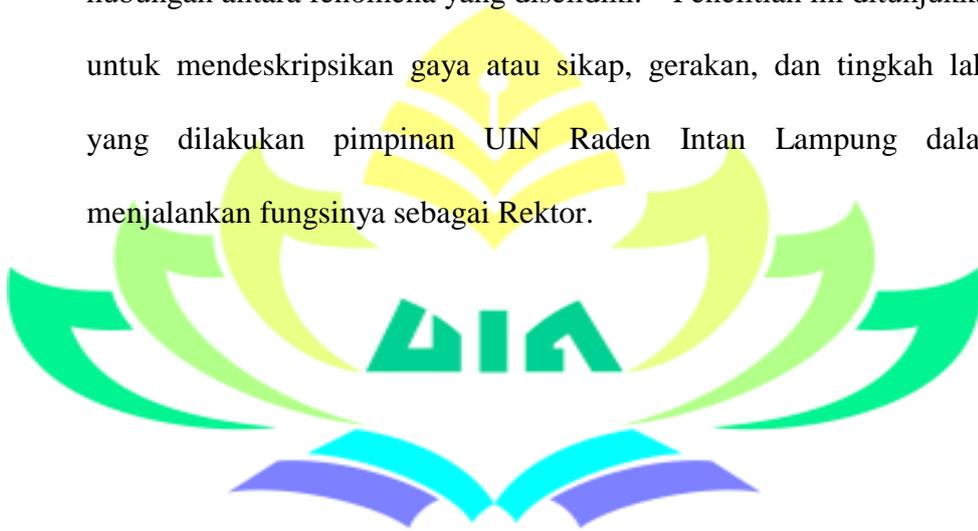
¹⁹ M. Iqbal Hasan, *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), h.21.

²⁰ Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Reaserch*, (Bandung, Mandar Maju, 1996), h.

angka. Lokasi yang akan dijadikan tempat penelitian adalah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

b. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif yaitu gabungan atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.²¹ Penelitian ini ditunjukkan untuk mendeskripsikan gaya atau sikap, gerakan, dan tingkah laku yang dilakukan pimpinan UIN Raden Intan Lampung dalam menjalankan fungsinya sebagai Rektor.



2. Sumber Data

a. **Data Primer**

Data primer merupakan sumber data yang diperoleh langsung dari sumber asli dapat berupa opini subjek (orang) secara individu atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik) kejadian atau kegiatan dan hasil pengujian.

b. **Data Sekunder**

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media

²¹ Muhammad Musa, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Fajar Agung, 1998), hal.8

perantara (diperoleh dari pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti , catatan, atau laporan historis yang telah disusun dalam arsip yang dipublikasikan atau tidak dipublikasikan

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian.²²Dari pengertian populasi yang telah diuraikan maka dapat dipahami bahwa populasi adalah jumlah seluruh responden yang diwakili oleh beberapa sampel dalam penelitian. Dalam hal ini yang dijadikan populasi adalah pegawai yang pernah dibawah kepemimpinan nya selama dua periode masa kepemimpinannya. Narasumber yang dipilih adalah orang yang memiliki jabatan tertentu seperti kepala unit kerja sampai dengan kepala bidang/bagian karena dianggap memiliki intensitas interaksi dengan Rektor lebih banyak daripada pegawai lainnya.

b. Sampel

Adanya sampel yaitu menarik generalisasi atau menarik kesimpulan karena tidak realistis apabila dalam penelitian itu peneliti meneliti seluruh populasi, terlebih lagi apabila populasi itu sangatlah

²² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1993), hal. 10.

luas, oleh karena itu dari seluruh populasi yang diambil sebagai *representatif* atau wakil populasi yang bersangkutan.²³

Tehnik dalam pengambilan sampel peneliti menggunakan sampel *Probability Sampling* karena setiap unsur dalam populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel.²⁴ Dari beberapa jenis pengambilan sampel *Probability* peneliti menggunakan *Stratified Random Sampling* karena sampel yang diambil dengan memperhatikan *strata* (tingkatan) di dalam populasi, strata yang dimaksud adalah jabatan tertentu seperti kepala unit kerja sampai dengan kepala bidang/bagian di UIN Raden Intan Lampung. Berdasarkan uraian tersebut strata sampelnya adalah sebagai berikut:

- 1) Rektor
- 2) Wakil Rektor
- 3) Dekan
- 4) Wakil Dekan
- 5) Kepala Bagian TU

4. Alat Pengumpulan Data

a. Metode observasi

Metode observasi adalah metode pengamatan dan pencatatan dengan sistematis, tentang gejala-gejala yang diselidiki. Metode ini digunakan untuk data yang akan diperoleh dari pengamatan dan juga untuk mendapatkan data yang belum diperoleh dari wawancara.

²³ Senapsiah Faisal, *Format-Format Penelitian*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), h. 57-58.

²⁴ Sugiono, *Metode Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 120.

Observasi memfokuskan diri pada gejala, kejadian atau sesuatu dengan maksud menafsirkannya, mengungkapkan faktor-faktor, menemukan kaidah-kaidah yang mengaturnya.²⁵ metode observasi yang peneliti gunakan adalah Non-Participant Observation atau observasi tidak berperan serta, yaitu observasi yang menjadikan peneliti sebagai penonton atau penyaksi terhadap gejala atau kejadian yang menjadi topik penelitian.²⁶

b. Metode wawancara

Wawancara atau interview adalah bentuk komunikasi verbal jadi semacam percakapan yang bertujuan memperoleh informasi.²⁷

Metode wawancara adalah cara memperoleh data dengan cara tanya jawab secara lisan dan bertatap muka langsung antara pewawancara dengan seorang atau beberapa orang yang diwawancarai, hal tersebut bertujuan untuk mendapatkan sebuah informasi yang dibutuhkan dalam penelitian dan meminta informan untuk mengungkap kepada orang yang diteliti yang berputar sekitar pendapat dan keyakinan.²⁸

Adapun jenis wawancara yang digunakan peneliti adalah wawancara terstruktur. Artinya dalam menginterview membawa kerangka pertanyaan untuk disajikan kepada objek penelitian tersebut. Adapun wawancara yang peneliti catat yaitu tentang gaya atau sikap,

²⁵ Emzir, *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), h. 120

²⁶ *Ibid*, h. 40

²⁷ S. Nasution, *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006), h. 128

²⁸ *Ibid*, h. 50.

tingkah laku, gerak gerik kepemimpinan Rektor UIN Raden Intan Lampung.

c. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variable yang berupa catatan transkrip, buku, surat kabar, rapat agenda dan sebagainya.²⁹ Dokumentasi yang dipakai sebagai metode ini adalah sebagai pelengkap dari metode-metode yang lainnya, dan pemanfaatan dokumen dalam penelitian ini tidaklah seluruhnya dapat digunakan sebagai sumber data, akan tetapi hanya dokumen yang sudah dipilih, yang diperlukan oleh peneliti dan dianggap penting saja yang berhubungan dengan masalah penyelidikan tentang gaya kepemimpinan Rektor UIN Raden Intan Lampung.

d. Kepustakaan

Penelitian ini dilakukan dengan cara membaca, mendalami, dan menelaah berbagai literatur yang berkaitan dengan objek yang akan diteliti, dalam rangka memperoleh data sekunder yang sifatnya teoritis dan digunakan sebagai pembandingan dalam pembahasan nantinya.

5. Analisis Data

Data-data yang telah terkumpul kemudian diolah. Pengolahan data dengan cara:

a. Data Reduction (*Reduksi Data*)

²⁹ Suharsimi arikuntoro, *Op.Cit*, h.236

Yaitu mencatat data yang diperoleh secara rinci dan teliti

b. Data Display (*Penyajian Data*)

Yaitu menyajikan data dalam bentuk uraian singkat agar dapat memudahkan dalam memahami apa yang terjadi dan merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan yang telah terjadi tersebut

c. Verification (verifikasi)

Yaitu menarik kesimpulan dan verifikasi.³⁰

H. Tinjauan Pustaka

Studi tentang gaya kepemimpinan bukanlah studi dalam penelitian yang pertama kali dilakukan oleh penulis akan tetapi banyak sekali studi-studi terdahulu tentang gaya kepemimpinan. Berikut ini studi-studi yang lebih dahulu dilakukan sebelum penelitian ini dilakukan yaitu:

Pertama: *Model Kepemimpinan pada Unit usaha simpan Pinjam KUD PAKIS*. Tahun 2013, diteliti oleh FITRIA jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim. Studi ini membahas tentang Model Kepemimpinan di Unit Usaha Simpan Pinjam KUD PAKIS. Hasil penelitian menunjukkan model kepemimpinan yang digunakan pimpinan KUD PAKIS menerapkan model kepemimpinan Transformasional dan Transaksional yaitu pemimpin yang karismatik, memotivasi bawahannya, menumbuhkan ide-ide, dan perhatian kepada bawahannya. Dan pemimpinnya memberikan penghargaan berupa imbalan kepada karyawan agar karyawannya bekerja maksimal dan termotivasi untuk mencapai target yang diinginkan.³¹

³⁰ Joko Subagyo, *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktek*, (Jakarta: PT. Asdi Mahasatya, 2004), h.39.

³¹Fitria, *Model Kepemimpinan pada Unit Usaha Simpan Pinjam KUD PAKIS*, (Skripsi Fakultas Ekonomi, UIN Maulana Malik Ibrahim, 2013), h.68

Kedua: *Gaya Kepemimpinan dalam Mengembangkan Sumber Daya Manusia di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Raden Intan Lampung*. Tahun 2016, diteliti oleh Miftahul Khoiriah jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi IAIN Raden Intan Lampung. Hasil penelitian, dalam menentukan gaya kepemimpinan untuk menggerakkan sumber daya manusia baik pengurus maupun mahasiswa agar mencapai tujuan yang diinginkan bersama, pimpinan Ma'had al-Jami'ah lebih mengarah kepada gaya kepemimpinan delegatif yang dicirikan dengan perilaku pimpinan yang hanya sedikit memberikan pengarahan dan dukungan yang mana pimpinan mendiskusikan masalah bersama dengan bawahan sehingga tercapai kesepakatan mengenai definisi masalah yang kemudian proses pembuatan keputusan di delegasikan secara keseluruhan kepada bawahan.³²

Ketiga: *Gaya Kepemimpinan Transformasional di Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Bondowoso*. Tahun 2014, oleh Engga Novita Luhtiasari Jurusan Ilmu Administrasi Negara fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember. Studi ini membahas Gaya Kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan Kepala Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Bondowoso. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dan bersifat deskriptif. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berhubungan dengan bidang perkebunan yang ada di Kantor Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Bondowoso. Dalam menentukan sampel menggunakan jenis *Probability Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi

³²Miftahul Khoiriah, *Gaya Kepemimpinan dalam Mengembangkan Sumber Daya Manusia di Ma'had Al-Jami'ah IAIN*, (Skripsi, Jurusan Manajemen Dakwah, IAIN Raden Intan Lampung, 2016) hal. 78.

untuk dipilih menjadi anggota sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepala Dinas tergolong pada pemimpin bergaya Transformasional yang dibuktikan dengan hasil yang telah dicapai. Dibuktikan dengan sosok seorang yang sangat pintar, berwibawa, disiplin, dan selalu memberikan motivasi kepada para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan agar sesuai dengan target.³³

Dari studi-studi yang telah ada mengenai gaya kepemimpinan, dalam hal ini peneliti mengemukakan bahwa perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu Studi Model Kepemimpinan Rektor UIN Raden Intan Lampung, dalam hal ini peneliti melihat perbedaan dari sisi Objek yang diteliti, Lokasi yang diteliti yaitu UIN Raden Intan Lampung. Persamaan dengan studi sebelumnya yaitu berkaitan dengan teori yang digunakan yaitu gaya kepemimpinan, menggunakan sampel *Purposive Sampling*, dan jenis penelitiannya kualitatif.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kepemimpinan

³³Engga Novita, *Gaya Kepemimpinan Transformasional di Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Bondowoso*, (Skripsi, Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Universitas Jember, 2014), hal. 93.

1. Pengertian Kepemimpinan

Di dalam kamus besar bahasa Indonesia disebutkan bahwa kepemimpinan adalah cara memimpin.³⁴ Kepemimpinan dalam bahasa Inggris disebut *Leadership*. Dalam terminologi yang dikemukakan oleh Marfield dan Hamzah, kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama guna mencapai tujuan tertentu yang diinginkan. Singkatnya dalam pengertian yang sederhana bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain atau seni mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan tertentu³⁵.

Kepemimpinan merupakan bagian dari fungsi-fungsi manajemen yang menduduki posisi strategis dalam sistem dan hierarki kerja dan tanggung jawab pada sebuah organisasi³⁶. Berikut merupakan definisi dari kepemimpinan, berdasarkan para pakar.³⁷

- a. Mulyasa, mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang yang diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi.
- b. Veitzal Rivai Zainal, mengatakan bahwa kepemimpinan bermakna suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas

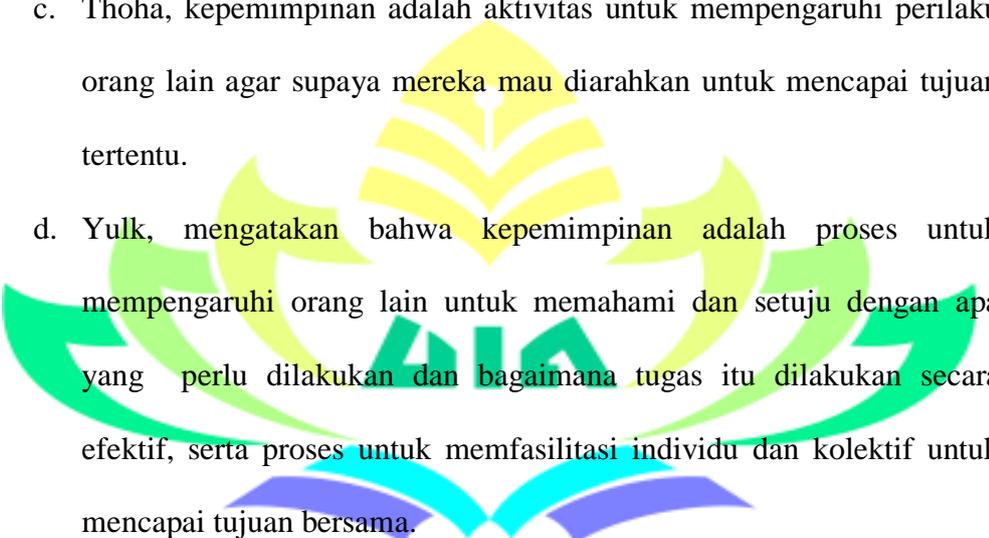
³⁴ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), h.874

³⁵ Hamzah Zakub, *Menuju Keberhasilan, Manajemen dan Kepemimpinan*, (Bandung: CV Diponegoro, 2005) h. 125.

³⁶ Nasharuddin Baidan & Erwati Aziz, *Etika Islam dalam Berbisnis*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), h. 126.

³⁷ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Jakarta, 2012), h.382.

para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

- 
- c. Thoha, kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar supaya mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu.
 - d. Yulk, mengatakan bahwa kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.
 - e. Robbin, kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok (masyarakat dalam suatu organisasi formal maupun tidak formal) ke arah terciptanya tujuan.

Dari pengertian diatas kepemimpinan mengandung beberapa unsur pokok antara lain:

- a. Kepemimpinan melibatkan orang lain dan adanya situasi kelompok atau organisasi, tempat pemimpin dan anggotanya berinteraksi
- b. Di dalam kepemimpinan terjadi pembagian kekuasaan dan proses mempengaruhi bawahan oleh pemimpin

c. Adanya tujuan bersama yang harus dicapai.

Dari beberapa pendapat para pakar diatas penulis mendefinisikan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi perilaku orang lain untuk diajak bekerja sama dalam mencapai tujuan suatu organisasi atau kelompok.

Tentang pendidikan tinggi menurut Peraturan Pemerintah no 60 tahun 1999, dinyatakan bahwa “pendidikan tinggi adalah pendidikan sekolah pada jenjang yang lebih tinggi daripada pendidikan menengah di jalur pendidikan sekolah.”Sementara itu “Perguruan tinggi adalah satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan tinggi.”³⁸Jadi pendidikan tinggi berarti pendidikan yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan sesuai dengan visi dan misi sebuah perguruan tinggi yang bersangkutan.

Dadang Suhardan *et al.* mendefinisikan kepemimpinan pendidikan sebagai berikut: “kepemimpinan pendidikan merupakan kemampuan untuk menggerakkan pelaksana pendidikan sehingga tujuan pendidikan yang telah tercapai secara efektif dan efisien.”³⁹

Dengan demikian maka kepemimpinan pendidikan tinggi dapat diartikan sebagai kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi dan memotivasi segenap pelaksana pendidikan guna mencapai tujuan yang telah

³⁸ Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi, Pasal 1 ayat 1 dan 2

³⁹ Dadang Suhardan *et.al.*, *Manajemen Pendidikan* Edisi Ketiga (Bandung:, Alfabeta, 2010), h. 257.

ditetapkan sesuai dengan visi dan misi secara sukarela dan seoptimal mungkin, agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien.

Menurut Barry M. Richman dan N. farmer dalam mengelola perguruan tinggi pemimpin harus memperhatikan 5 komponen sistem, yaitu:

Pertama, input yakni terdiri dari uang, mahasiswa, pegawai, barang-barang (material), perlengkapan, tanah, dan sebagainya. Tanpa input tidak akan ada yang dapat terjadi dalam sebuah lembaga pendidikan tinggi. Oleh karena itu, maka faktor input tersebut merupakan elemen kunci dari segenap elemen sistem di perguruan tinggi. Input-input ini diorganisasikan secara sistematis untuk dijadikan bahan analisis.

Kedua, internal system (sistem-sistem internal), yakni proses bervariasi yang berjalan di perguruan tinggi, yang terdiri dari berbagai kegiatan seperti proses belajar mengajar, penelitian, dan rapat-rapat penelitian.

Ketiga, output, yakni berbagai keluaran perguruan tinggi, terdiri dari penerbitan berbagai karya ilmiah, lulusan-lulusan perguruan tinggi, dan pelayanan publik.

Keempat, environmental constrains (pengaruh-pengaruh atau tekanan-tekanan lingkungan), yakni bahwa tempat-tempat di mana perguruan tinggi itu berada, merupakan lingkungan yang memiliki pengaruh terhadap keberadaannya.

Kelima, subsystem interface, yakni subsistem yang berkaitan dengan subyek-subyek dengan area atau wilayah berbeda-beda dan saling berhadapan antara satu sama lain. Misalnya, antara fakultas dan mahasiswa, antara

fakultas dan administrator, antara administrator dengan undang-undang (*legislature*).⁴⁰

Jadi menurut Barry M. Richman dan N. Farmer dalam mengelola perguruan tinggi perhatian harus terfokus pada kelima komponen sistem tersebut, agar proses pengelolaan perguruan tinggi dapat berjalan efektif, dalam arti bahwa tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien

Jika sebuah perguruan tinggi semakin maju maka menurut Azhar Arsyad asumsi-asumsi yang mungkin terjadi, yaitu : (1) Semakin berkualitas dosen dan karyawan sebuah Perguruan Tinggi, maka semakin besar peluang untuk berkembang, berimajinasi dan berprestasi dalam nuansa kesejahteraan multidimensi, (2) Semakin beragam ilmu yang ditawarkan, maka semakin besar peluang Perguruan Tinggi untuk bersentuhan dengan kebutuhan masyarakat, (3) Semakin luas jaringan yang dimiliki Perguruan Tinggi, maka semakin besar kesempatan bekerjasama, berkreasi, berinovasi, berproduksi, dan menggali sumber finansial, dan (4) semakin berkualitas Perguruan Tinggi, maka semakin cerah masa depan keluarganya dan semakin besar kepedulian masyarakat untuk berpartisipasi.⁴¹

Berdasarkan uraian diatas maka proses pendidikan tinggi hanya bisa berjalan efektif apabila didukung oleh sistem kepemimpinan/manajemen

⁴⁰ Barry M. Richman dan Richard N. Farmer, *Leadership, Goal, and Power in Higher Education; A Contingency and Open System Approach to Effective Manajement* (San Francisco, California: Jossey_Bass Publisher, 1974), h. x. dikutip oleh Mustafa P, "Pola Kepemimpinan Pendidikan dan Konflik di STAIN Kendari". (Disertasi Program Doktor Ilmu Pendidikan dan Keguruan UIN Alaudin, Makasar, 2012), h. 72.

⁴¹ Azhar Arsyad, " *Workshop Desain Pembelajaran Berbasis Kompetensi Dosen STAIN Kendari Tahun 2008*" (Presentasi yang disajikan pada Workshop Desain Pembelajaran Berbasis Kompetensi Dosen STAIN Kendari, tanggal 24-27 januari Tahun 2008) dikutip oleh Mustafa P, "Pola Kepemimpinan Pendidikan dan Konflik di STAIN Kendari". (Disertasi Program Doktor Ilmu Pendidikan dan Keguruan UIN Alaudin, Makasar, 2012), h. 101

yang memadai dalam arti sistem tersebut mampu dikembangkan tanpa henti serta pimpinan yang memiliki keterampilan teknik, hubungan manusia dan konseptual dalam mengelola perguruan tinggi. Selain sistem dan skill kepemimpinan/manajemen, maka faktor kunci yang menentukan kualitas lulusan perguruan tinggi adalah terletak pada PMB (proses belajar mengajar) yang sangat ditentukan oleh kompetensi dosen, dan kurikulum pendidikan tinggi.

2. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi artinya jabatan (pekerjaan) yang dilakukan atau kegunaan suatu hal atau kerja suatu bagian tubuh. Sedangkan fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi masing-masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi itu. Fungsi kepemimpinan memiliki dua dimensi yaitu:

- a. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan dalam tindakan atau aktivitas pemimpin.
- b. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dan melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok/organisasi.⁴²

Secara operasional dapat dibedakan dalam lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu:

- a. Fungsi instruksi

⁴² Veitzal Rivai Zainal, Muliaman Darmansyah Hadah, Mansyur Ramly, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Keempat (Jakarta: PT. Raja grafindo Persada, 2014) h. 34

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif.

b. Fungsi konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali dalam menentukan bahan pertimbangan, yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan.

c. Fungsi partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya.

d. Fungsi delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan ataupun tanpa persetujuan pemimpin. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan

e. Fungsi pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa pemimpin yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara

terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.⁴³

Seluruh fungsi kepemimpinan tersebut diselenggarakan dalam aktivitas kepemimpinan secara integral. Pelaksanaan berlangsung sebagai berikut:

- a. Pemimpin berkewajiban menjabarkan program kerja
- b. Pemimpin harus mampu memberikan petunjuk dengan jelas
- c. Pemimpin harus berusaha mengembangkan kebebasan berfikir dan mengeluarkan pendapat.
- d. Pemimpin harus menggambarkan kerja sama yang harmonis.
- e. Pemimpin harus mampu memecahkan masalah yang mengambil keputusan masalah sesuai batas tanggung jawab masing-masing
- f. Pemimpin harus selalu menumbuh kembangkan kemampuan memikul tanggung jawab.
- g. Pemimpin harus mendayagunakan pengawasan sebagai alat pengendali.

3. Model-Model Kepemimpinan

Veitzal Rivai ada tiga macam model kepemimpinan yang mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai, yaitu:⁴⁴

a. Model Kepemimpinan Otoriter

Model kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan di tangan satu orang. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. Kedudukan dan tugas

⁴³*Ibid.* h. 35.

⁴⁴Veitzal Rivai Zainal, Muliman Darmansyah Hadad, Mansyur Ramly, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*, Edisi Keempat (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014) h. 36

anak buah semata-mata hanya sebagai pelaksana keputusan, perintah bahkan kehendak pemimpin. Pemimpin memandang dirinya lebih dalam segala hal, dibandingkan dengan bawahannya. Kemampuan bawahan selalu dipandang rendah sehingga dianggap tidak mampu berbuat sesuatu tanpa diperintah.

Ciri-ciri Kepemimpinan Otoriter:

- 1) Wewenang mutlak terpusat pada pimpinan
- 2) Keputusan dibuat oleh pimpinan
- 3) Kebijakan selalu dibuat oleh pimpinan
- 4) Komunikasi berlangsung satu arah dari pimpinan ke bawahan
- 5) Pengawasan terhadap sikap tingkah laku, perbuatan atau kegiatan para bawahannya dilakukan secara ketat
- 6) Tiada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran pertimbangan, atau pendapat
- 7) Tugas-tugas dari bawahan diberikan secara instruksi
- 8) Tanggung jawab keberhasilan organisasi hanya dipikul oleh pimpinan.

b. Model Kepemimpinan Demokratis

Yaitu model kepemimpinan dimana dalam mengambil keputusan untuk kepentingan organisasi, seseorang pemimpin mengikut sertakan bersama-sama dengan bawahannya, baik mewakili oleh orang-orang tertentu maupun berpartisipasi langsung.

Jadi efektif tidaknya suatu gaya kepemimpinan itu selalu di dasarkan pada dua hal yang mendasar, yaitu hubungan pemimpin dengan tugasnya dan hubungan pemimpin dengan bawahannya.

Ciri-ciri Model Kepemimpinan Demokratis sebagai berikut :

- 1) Wewenang pemimpin tidak mutlak
- 2) Keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan
- 3) Kebijakan berlangsung timbal balik, baik yang terjadi antara pimpinan dan bawahan maupun antara sesama bawahan
- 4) Pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan atau kegiatan para bawahan dilakukan secara wajar
- 5) Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran, pertimbangan, atau pendapat
- 6) Tugas-tugas kepada bawahan diberikan dengan lebih bersifat permintaan dan pada instruksi
- 7) Tanggung jawab keberhasilan organisasi dipikul bersama pimpinan dan bawahan

c. Model Kepemimpinan Laissez-Faire

Model kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari model kepemimpinan otoriter. Pemimpin berkedudukan sebagai simbol. Kepemimpinan dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing baik secara

perorangan maupun kelompok-kelompok kecil. Pemimpin hanya memfungsikan dirinya sebagai penasehat.⁴⁵

Ciri-ciri Kepemimpinan Laissez Faire sebagai berikut:

- 1) Pemimpin melimpahkan wewenang sepenuhnya kepada bawahan
- 2) Keputusan lebih banyak dibuat para bawahan
- 3) Kebijaksanaan lebih banyak dibuat oleh para bawahan
- 4) Hampir tiada pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan, atau kegiatan yang dilakukan para bawahan
- 5) Pemimpin hanya berkomunikasi apabila diperlukan oleh bawahan
- 6) Peranan pimpinan sangat sedikit dalam kegiatan kelompok
- 7) Kepentingan pribadi lebih utama dari kepentingan kelompok
- 8) Tanggung jawab keberhasilan organisasi dipikul orang perorangan

Selain itu ada beberapa macam model kepemimpinan lainnya. Menurut Robbins, terdapat tiga macam model kepemimpinan, yaitu transaksional, transformasional dan laissez faire, ketiga gaya kepemimpinan ini memiliki kelebihan dan kekurangan, yaitu⁴⁶:

a. Model Kepemimpinan Transaksional

Menurut Bass pemimpin transaksional memotivasi pengikutnya dengan cara menukar imbalan untuk pekerjaan atau tugas yang telah dilaksanakan misalnya dengan penghargaan, menaikkan upah terhadap pengikutnya yang melakukan kinerja tinggi. Tetapi sebaliknya akan

⁴⁵ Veitzal Rivai Zainal, Muliman Darmansyah Hadad, Mansyur Ramly, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*, Edisi Keempat (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014) h. 37.

⁴⁶ Robbins, S.P, *Prilaku Organisasi*, (Jakarta: PT. Indeks, 2006) h. 54

memberikan penalti (*punishment*) terhadap pengikutnya yang mempunyai kinerja yang rendah atau berada dibawah target.

Menurut Bass dan Huges, et al, imbalan akan mempengaruhi motivasi bawahan dan selanjutnya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan bawahan. Pertukaran mengenai imbalan didasarkan pada kesepakatan mengenai tugas yang harus dilaksanakan. Pemimpin transaksional selalu mendorong pengikutnya untuk mencapai tingkat kinerja yang telah diepakati bersama.

Bass, Avolio & Bass mengemukakan bahwa kepemimpinan transaksional memiliki tiga karakteristik, yaitu: imbalan kontingen, MBE-Aktif, dan MBE-pasif. Ketiga karakteristik tersebut lebih lanjut dijelaskan Bass, dan Avolio & Bass dalam Mujiasih dan Sutrisno Hadi sebagai berikut:⁴⁷

1) Imbalan Kontingen (*Contingen Reward*)

Kontrak pertukaran imbalan untuk upaya, menjanjikan imbalan bagi mereka yang melakukan kinerja. Pada kepemimpinan transaksional, pemberian imbalan sesuai dengan upaya penyelesaian pekerjaan yang dilakukan pengikut atau bawahan. Bentuk kesepakatan ini merupakan bentuk pertukaran aktif antara pemimpin dan pengikut, yaitu bawahan akan menerima imbalan atas target tujuan tugas atau pekerjaan yang diupayakan dan target tersebut merupakan hasil kesepakatan antara keduanya. Selain itu, pemimpin transaksional

⁴⁷Mujiasih, Endah & Hadi, Sutrisno, "Persepsi Mengenai gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dan Pengaruhnya Terhadap Upaya Ekstra (Extra Effort) Pegawai Dinas Kesehatan (DKK)". Jurnal Bisnis dan Ekonomi, Vol. 10 No. 2 (September 2003), h. 9-10.

bertransaksi dengan bawahan dengan memfokuskan pada aspek kesalahan yang dilakukan bawahan, menunda keputusan, atau hal-hal lain yang kemungkinan mempengaruhi terjadinya kesalahan.

2) MBE-Aktif (*Management by Exception-Active*)

Mengawasi dan mencari kesenjangan atau penyimpangan dari berbagai aturan standar, melakukan tindakan korektif. Pemimpin transaksional menekankan fungsi manajemen sebagai kontrol. Pada MBE-Aktif ini pemimpin secara terus menerus melakukan pengawasan terhadap bawahannya untuk mengantisipasi adanya kesalahan. Namun demikian apabila terjadi kesalahan pemimpin akan melakukan tindakan koreksi.

3) MBE-Pasif (*Management by Exception-Pasive*)

Melakukan intervensi hanya apabila standar hasil kerja tidak tercapai. Sedangkan pada MBE-Pasif pemimpin melakukan intervensi, kritik dan koreksi setelah kesalahan terjadi dan standar atau target yang telah disepakati tidak tercapai, sehingga pemimpin hanya menunggu semua proses dalam tugas atau pekerjaan telah selesai.⁴⁸

b. Model Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional dibangun dari dua kata, yaitu kepemimpinan (*leadership*) dan transformasional (*transformational*). Kepemimpinan sebagaimana telah dijelaskan di awal merupakan setiap

⁴⁸ Mujiasih, Endah & Hadi, Sutrisno, "Persepsi Mengenai gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dan Pengaruhnya Terhadap Upaya Ekstra (Extra Effort) Pegawai Dinas Kesehatan (DKK)". Jurnal Bisnis dan Ekonomi, Vol. 10 No. 2 (September 2003), h. 9-10.

tindakan yang dilakukan oleh seseorang untuk mengoordinasi, mengarahkan dan mempengaruhi orang lain dalam memilih, dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Istilah transformasi berasal dari kata *to transform*, yang bermakna mentransformasikan visi menjadi realita, atau mengubah sesuatu yang potensial menjadi aktual.⁴⁹

Konsep kepemimpinan transformasional dikembangkan dari kepemimpinan transaksional oleh James Mac Gregor Burns. Kepemimpinan transformasional adalah (1) mempengaruhi idealisme-atribut (2) mempengaruhi idealisme-perilaku, (3) motivasi inspirasi, (4) stimulasi intelektual, dan (5) mempertimbangkan secara individual.

Pemimpin dengan kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memiliki visi ke depan dan mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan serta mampu mentransformasi perubahan tersebut kedalam organisasi, memelopori perubahan dan memberikan motivasi dan inspirasi kepada individu-individu karyawan untuk inovatif, serta membangun *team work* yang solid, membawa pembaruan dalam etos mengendalikan organisasi.⁵⁰ Yukl menyimpulkan bahwa esensi kepemimpinan transformasional adalah memberdayakan pengikutnya untuk berkinerja secara efektif dengan membangun komitmen mereka terhadap nilai-nilai baru, mengembangkan keterampilan dan kepercayaan mereka, menciptakan iklim yang kondusif bagi berkembangnya inovasi

⁴⁹ Husaini Usman, *Manajemen: teori praktik dan riset pendidikan*, Edisi Keempat (Jakarta: Bumi Aksara, 2014) h. 382

⁵⁰ M.B. Bass, *Leadership and Performance Beyond Expectation*, (New York: Free Press, 1985), h.145.

dan kreativitas.⁵¹House et al menyatakan bahwa pemimpin yang transformasional memotivasi bawah mereka untuk berkinerja di atas dan melebihi panggilan tugasnya.

Pemimpin transformasional sesungguhnya merupakan agen perubahan karena memang erat kaitannya dengan mentransformasi yang terjadi dalam suatu organisasi. Fungsi utamanya adalah berperan sebagai katalis perubahan, bukannya sebagai pengontrol perubahan. Seorang pemimpin transformasional memiliki visi yang jelas, memiliki gambaran holistik tentang organisasi di masa depan ketika semua tujuan dan sasarannya telah tercapai.

Bass dan Avolio mengusulkan empat dimensi dalam kadar kepemimpinan seseorang dengan konsep 4i yang artinya:⁵²

1) *i pertama* adalah *idealized influence*, yang dijelaskan sebagai perilaku yang menghasilkan rasa hormat (*respect*) dan rasa percaya diri (*trust*) dari orang-orang yang dipimpinnya. *Idealized influence* mengandung makna salingberbagirisiko, melalui pertimbangan atas kebutuhan pribadi, dan perilaku moral, serta etis.

2) *i kedua* adalah *inspiration motivation*, yang tercermin dalam perilaku yang senantiasa menyediakan tantangan dan makna atas pekerjaan orang-orang

⁵¹ Gary Yukl, Kepemimpinan dalam Organisasi, Edisi Kelima (Jakarta: PT. Indeks, 2010), h. 347

⁵² Husaini Usman, *Manajemen: teori praktik dan riset pendidikan*, Edisi Keempat (Jakarta: Bumi Aksara, 2014) h. 384

yang dipimpin, termasuk di dalamnya adalah perilaku yang mampu mengartikulasikan ekspektasi yang jelas dan perilaku yang mampu mendemonstrasikan komitmen terhadap sasaran organisasi. Semangat ini dibangkitkan melalui antusiasme dan optimisme.

3) *i ketiga* adalah *intelektual stimulation*. Pemimpin yang mendemonstrasikan tipe kepemimpinan senantiasa menggali ide-ide baru dan solusi yang kreatif dari orang-orang yang dipimpinnya. Ia juga selalu mendorong pendekatan baru dalam melakukan pekerjaan.

4) *i keempat* adalah *individualized consideration*, yang direfleksikan oleh pemimpin yang selalu mendengarkan dengan penuh perhatian, dan memberikan perhatian khusus kepada kebutuhan prestasi dan kebutuhan dari orang-orang yang dipimpinnya.

Konsep kepemimpinan transformasional dan transaksional muncul disebabkan adanya gejala bahwa praktik-praktik kepemimpinan terdahulu hanya mampu menciptakan perubahan yang kurang mendasar, seperti menetapkan sasaran baru, mengubah suatu tindakan yang kurang disukai. Bass mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dapat di pilah secara tegas dan keduanya merupakan

gaya kepemimpinan yang saling bertentangan. Konsep kepemimpinan transaksional menggambarkan pimpinan yang mengenali kebutuhan bawahannya dan melakukan pertukaran reward untuk tingkat kinerja yang diharapkan dari bawahannya. Selanjutnya dikatakan bahwa konsep kepemimpinan transformasional menggambarkan pemimpin yang meningkatkan kesadaran bawahan dan mendorong bawahan mentransfer minat pribadi ke tujuan yang lebih luas. Kepemimpinan transformasional dan transaksional sangat penting dan dibutuhkan setiap organisasi.⁵³

Implementasi model kepemimpinan transformasional dalam bidang pendidikan memang perlu diterapkan seperti rektor, kepala sekolah, kepala dinas, kepala departemen dan lain-lain. Model kepemimpinan ini memang perlu diterapkan sebagai salah satu solusi krisis kepemimpinan terutama dalam bidang pendidikan. Adapun alasan-alasan mengapa perlu diterapkan model kepemimpinan transformasional didasarkan pendapat Olga Eptropika⁵⁴ mengemukakan enam hal mengapa kepemimpinan transformasional penting bagi suatu organisasi yaitu, (1) secara signifikan meningkatkan kinerja organisasi (2) secara positif dihubungkan dengan orientasi pemasaran jangka panjang dan kepuasan pelanggan (3) membangkitkan komitmen yang lebih tinggi para anggotanya terhadap organisasi, (4) meningkatkan kepercayaan pekerja dalam manajemen dan perilaku keseharian organisasi, (5) meningkatkan

⁵³ M. Bernard Bass, dan Ringgio Ronald E., *Transformational Leadership*, (New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publisher, 2006) h. 342.

⁵⁴ Olga Eptropika, *What is Transformational Leadership?*, (London: Institute of Work Psychology University of Sheffield, 2001), h. 273.

kepuasan pekerja melalui pekerjaan dan pemimpin, dan (6) mengurangi stres para pekerja dan meningkatkan kesejahteraan.

c. Model Kepemimpinan Laissez Faire

Kepemimpinan laissez faire dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing baik secara perorangan maupun berupa kelompok-kelompok kecil. Laissez faire adalah model kepemimpinan yang paling pasif dan karena itu merupakan perilaku pemimpin yang paling tidak efektif. Para pemimpin yang menggunakan ini jarang dianggap efektif.

Ciri-ciri kepemimpinan Laissez Faire sebagai berikut:

- a. Tidak ada ikatan dan melakukan pekerjaan semaunya
- b. Memberikan reaksi apabila ada masalah di dalam perusahaan
- c. Tidak disiplin, selalu datang terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan
- d. Tidak bertanggung jawab

Dari berbagai macam model kepemimpinan yang telah diuraikan di atas peneliti tertarik menggunakan model kepemimpinan menurut Robbins yaitu, model kepemimpinan transaksional, model kepemimpinan transformasional dan model kepemimpinan laissez faire karena model kepemimpinan ini merupakan model kepemimpinan yang telah disempurnakan dari teori-teori sebelumnya dan dianggap sesuai dengan kondisi yang akan diteliti yaitu IAIN Raden Intan Lampung yang telah berubah status kelembagaannya menjadi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

B. Kepemimpinan dalam Islam

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan dan manajemen dalam islam, di antaranya adalah bahwa kepemimpinan adalah amanah dari Allah swt, yang sejak awal mula manusia diciptakan, ia mendapatkan amanah dari Allah swt sebagai “khalifah” di dunia ini yang berarti wakil atau pengganti. Istilah ini dipergunakan setelah wafatnya Rasullullah saw namun jika menunjuk pada firman Allah swt:

Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Malaikat:

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 ۝ ۳۰

“Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi” mereka berkata: “Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang-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”. (QS. Al-Baqarah: 30).⁵⁵

Kata *khalifah* dalam ayat tersebut tidak hanya ditunjukkan kepada para Khalifah sesudah Nabi, tetapi juga kepada semua manusia yang ada di bumi ini yang bertugas memakmurkan bumi. Hal ini senada dengan pendapat yang dikutip dari M. Quraish Shihab:

Perlu dicatat bahwa kata ... khalifah pada mulanya berarti yang menggantikan atau yang datang sesudah siapa yang datang sebelumnya. Atas dasar inilah ada yang memahami kata khalifah di sini dalam arti menggantikan Allah swt, dalam menegakkan kehendak-Nya dan menerapkan ketetapan-ketetapan-Nya, tetapi bukan karena Allah tidak mampu atau menjadikan kedudukan sebagai

⁵⁵ Al-Qur'an, Surah Al-Baqarah (2):30.

Tuhan, namun karena Allah bermaksud menguji manusia dan memberi penghormatan...

Betapapun ayat ini menunjukkan bahwa kekhalifahan terdiri dari wewenang yang dianugerahkan oleh Allah swt, makhluk yang disertai tugas, yakni Adam as, dan anak cucunya, serta wilayah tempat bertugas

Jika demikian, kekhalifahan mengharuskan makhluk yang diberi tugas ini melakukan tugasnya sesuai petunjuk Allah yang memberinya tugas dan wewenang. Kebijakan yang tidak sesuai dengan kehendak-Nya adalah pelanggaran terhadap makna kekhalifahan.⁵⁶

Kata lain yang dipergunakan yaitu *UlilAmri* yang mana kata ini satu akar dengan kata Amir sebagaimana yang disebutkan diatas. Kata *Ulil Amri* berarti pemimpin tertinggi dalam masyarakat Islam. Sebagaimana dalam firman Allah SWT dalam surat An Nisa' ayat 59 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ
فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

٥٩

“Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul-nya (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia Kepada Allah (Al-Qur’an) dan Rasul (sesungguhnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”. (QS. An Nisa’:59).⁵⁷

Dalam hadis Rasulullah SAW, istilah pemimpin dijumpai dalam kata *raa'in* atau *amir*, seperti yang disebutkan dalam hadis yang diriwayatkan Bukhari Muslim:

“Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap kalian akan dimintai pertanggungjawaban terhadap yang dipimpinnya. Seorang Amir adalah pemimpin atas keluarganya. Seorang wanita juga pemimpin atas rumah suaminya dan anak-anaknya. Maka setiap kalian adalah pemimpin dan setiap kalian akan dimintai

⁵⁶ M. Quraish Shihab, Tafsir al-Misbah, Pesan, Kesan, dan Keserasian al-Qur’an, (Tangerang: Lentera Hati, 2005), h. 142.

⁵⁷ Al-Qur’an, Surah An-Nisa’ (4):59.

pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya".⁵⁸(Shahih Bukhari,No.4801)

Jadi makna pemimpin dalam Islam ada bermacam-macam sebutannya antara lain *khalifah, ulil amri* dan *ro'in*. Khalifah berarti penguasa atau pemimpin sebab penguasa itu memiliki kewenangan terhadap apa yang dikuasainya itu. Tetapi makna khalifah/pemimpin di sini berarti kekuasaan/wewenang yang bersumber dari Allah swt, dan akan dimintai pertanggungjawaban terhadap yang dipimpinnya. Oleh karena itu selain menjalankan fungsi manusia sebagai khalifah, ia juga sebagai hamba Allah swt. Keduanya diharapkan mampu mewujudkan pada praktik hidup dan kehidupan dalam segala aspeknya.

Kepemimpinan dalam islam merupakan usaha menyeru manusia kepada *amar makruf nahi mungkar*, menyeru berbuat kebaikan dan melarang berbuat keburukan. Kepemimpinan islam adalah perwujudan dari keimanan dan takwa (IMTAK). Oleh karena itu, seorang pemimpin yang mementingkan dirinya, kelompok, keluarga, kedudukannya, dan hanya bertujuan untuk kebendaan, penumpukan harta, bukanlah kepemimpinan islam yang sebenarnya meskipun pemimpin tersebut beragama islam dan berlabelkan islam.⁵⁹

Konsep kepemimpinan yang berkaitan dengan kepemimpinan dalam perspektif islam diterjemahkan secara operasional oleh Bachruddin Yusuf Habibi melalui filsafat dasar ICMI (Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia) menjadi lima prinsip. Di antaranya ada empat prinsip yang relevan, yaitu:

⁵⁸Shahih Bukhari,No.4801

⁵⁹Siti Fatimah, *Manajemen Kepemimpinan Islam*, Cetakan pertama (Bandung, Alfabeta, 2015), h. 37.

Pertama, kualitas berpikir. *Kedua*, kualitas bekerja. Kualitas berpikir dan kualitas bekerja sangat erat kaitannya. Orang yang bekerja itu berpikir dan melaksanakan pekerjaan sesuai peraturan yang berlaku. *Ketiga*, meningkatkan kualitas berkarya. Orang yang berkarya mengembangkan pemikiran-pemikiran baru. Kalau perlu merubah peraturan-peraturan yang berlaku untuk meningkatkan kualitas kehidupan manusia itu sendiri. Jadi manusia dapat meningkatkan kualitasnya sepanjang masa. *Keempat*, meningkatkan kualitas iman dan takwa (imtak) sekaligus meningkatkan kualitas ilmu pengetahuan dan teknologi. Manusia sepanjang masa tidak boleh berhenti meningkatkan kualitas Imtak dan seimbang kualitas Ipteknya.⁶⁰

Inti dari gagasan Habibie dapat dinyatakan sebagai berikut:

Yang dihadapi sekarang adalah dominasi dari Iptek atas beban pengorbanan Imtak. Karena itu, kehidupan di dunia mengalami 'krisis nilai' atau *crisis of value*. Krisis nilai moral dan etika yang mengakibatkan manusia-manusia yang berada di mana pun, apakah sebagai kepala keluarga, kepala cabang perusahaan dan bahkan sampai sebagai Presiden, kalau tidak hati-hati dan hanya melihat keuntungan Iptek dan keuntungan ekonomis nya saja, menghalalkan segala cara untuk mendapatkan sesuatu, maka akan membahayakan implementasi dalam arti keadilan yang tidak dapat dilepaskan dari etik dan nilai-nilai moral.⁶¹

Pendapat diatas mengenai pentingnya imtak dan iptek dalam menjalankan kepemimpinan juga disampaikan oleh M.quraish shihab mengenai pentingnya ilmu dan iman sebagai berikut:

Ilmu berbeda dengan iman namun keduanya kita butuhkan. Ilmu bersumber dari akal sedangkan Iman bersumber dari hati. Ilmu mempercepat kita sampai pada tujuan, iman menentukan arah yang kita tuju. Ilmu menyesuaikan kita dengan lingkungan kita sedangkan iman menyesuaikan kita dengan jati diri kita. Ilmu adalah

⁶⁰ Bachruddin Yusuf Habibie, *Habibie-Ainun* (Jakarta: THC Mandiri, 2010), h 150

⁶¹ Bachruddin Yusuf Habibie, *Habibie-Ainun* (Jakarta: THC Mandiri, 2010), h 150

revolusi eksternal sedangkan iman adalah revolusi internal. Tanpa ilmu dan iman kita akan binasa dan celaka.⁶²

Jadi gagasan ini dilihat dari segi kepemimpinan dan manajemen dalam pandangan islam, konsep ini benar-benar merupakan implementasi dari firman Allah swt, yaitu:

كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ
وَلَوْ ءَامَنَ أَهْلَ الْكِتَابِ لَكَانَ خَيْرًا لَهُمْ مِمَّنْهُمُ الْمُؤْمِنُونَ وَأَكْثَرُهُمُ الْفَاسِقُونَ ١١٠

Artinya: “kamu umat yang terbaik yang dilahirkan untuk manusia menyuruh yang ma’ruf dan mencegah dari yang munkar, dan beriman kepada Allah. Sekiranya ahli kitab beriman, tentulah itu lebih baik bagi mereka, di antara mereka ada yang beriman, dan kebanyakan mereka adalah orang-orang yang fasik.”⁶³

M. Quraish Shihab menafsirkan ayat tersebut sebagai berikut:

‘kamu wahai seluruh umat Muhammad dari generasi ke generasi berikutnya, sejak dahulu dalam pengetahuan Allah *adalah umat yang terbaik* karena adanya sifat-sifat yang menghiasi diri kalian. *Umat yang dikeluarkan*, yakni diwujudkan dan ditampilkan untuk manusia seluruhnya sejak Adam hingga akhir zaman. Ini karena kalian adalah umat yang terus-menerus tanpa bosan *menyuruh kepada yang makruf*, yakni apa yang dinilai baik oleh masyarakat selama sejalan dengan nilai-nilai ilahi *dan mencegah yang munkar*, yakni bertentangan dengan nilai-nilai luhur, pencegahan yang sampai pada batas menggunakan kekuatan dan karena kalian *beriman kepada Allah*, dengan iman yang benar sehingga atas dasarnya kalian percaya dan mengamalkan tuntunan-Nya dan tuntunan Rasul-Nya, serta melakukan *amar makruf dan nahi munkar* itu sesuai dengan cara dan kandungan yang diajarkannya. Inilah yang menjadikan kalian meraih kebajikan, tapi jangan duga Allah pilih kasih, sebab *sekiranya Ahl al-Kitab*, yakni orang Yahudi dan Nasrani *beriman*, sebagaimana keimanan kalian dan mereka tidak bercerai berai *tentulah itu baik juga bagi mereka, di antara mereka ada yang beriman*, sebagaimana iman kalian, sehingga dengan demikian mereka pun meraih kebajikan itu dan menjadi pula bagian dari sebaik-baiknya umat, tetapi jumlah

⁶² M. Quraish Shihab, Tafsir al-Misbah, Pesan, Kesan, dan Keserasian al-Qur’an, (Tangerang: Lentera Hati, 2005), h. 142.

⁶³ Q.S. Ali Imran (3): 110

mereka tidak *banyak kebanyakan mereka orang-orang yang fasik*.
Yakni keluar dari ketaatan kepada tuntunan-tuntunan Allah swt.⁶⁴

Berdasarkan penafsiran M.Quraish Shihab tersebut, faktor dominan yang menentukan kaum agar menjadi umat terbaik adalah faktor iman, sebab andaikata kaum ahli kitab juga beriman, maka mereka juga akan dapat menjadi umat terbaik, sementara iman itu intinya adalah mengakui keesaan Allah swt, dan pengakuan itu diimplementasikan pada sikap, tutur bahasa dan tindakan yang bertujuan untuk meraih keridaan Allah swt.

Jadi dimensi perspektif islam dalam kepemimpinan dan manajemen perguruan tinggi Islam terletak pada iman dan takwa, sementara iman dan takwa itu implementasinya hanya dapat dilihat dalam wujud perilaku akhlak yang mulia sebagaimana dicontohkan oleh Rasulullah saw. Jadi kepemimpinan dan manajemen perbedaannya terletak pada aspek ini, sebab hal ini terkait dengan hal yang sifatnya sakral.Dan Maha Agung yakni Allah swt. Dimensi yang sifatnya nonsakral tentang teori-teori kepemimpinan dan manajemen pada umumnya, khususnya kepemimpinan perguruan tinggi semuanya dapat diterapkan bahkan secara konseptual dapat dikembangkan secara berkesinambungan seirama dengan dinamika perkembangan Iptek serta sesuai tuntutan perubahan dalam segala sektor kehidupan sebagai akibat dari perkembangan Iptek tersebut dengan syarat seirama dengan pengembangan iman dan takwa.

2. Prinsip Kepemimpinan

⁶⁴ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an Edisi Kedua* (Tanggerang: Lentera Hati, 2005), h. 184-185.

Islam adalah agama fitrah, ia sama sekali tidak bertentangan dengan hati nurani manusia. Islam memberikan prinsip-prinsip dasar kepemimpinan sebagaimana yang diisyaratkan dalam Al-Quran dan As-Sunah.

a. Prinsip Tanggung Jawab

Di dalam Islam sudah digaris bahwa setiap manusia adalah pemimpin (minimal memimpin diri sendiri) dan akan dimintai pertanggung jawaban sebagaimana hadist yang diriwayatkan oleh Bukhari di atas. Menurut Rivai menjelaskan bahwa makna tanggung jawab adalah substansi utama yang harus dipahami terlebih dahulu oleh seorang calon pemimpin agar amanah yang diserahkan kepadanya tidak disia-siakan. Jadi setiap orang adalah pemimpin dan perlunya memahami arti tanggung jawab itu sendiri⁶⁵.

b. Prinsip Tauhid

Menurut Zainudin mengatakan bahwa Islam mengajak ke arah satu kesatuan akidah di atas dasar yang dapat diterima oleh berbagai umat, yaitu tauhid.⁶⁶ Sedangkan menurut Dayat menjelaskan bahwa:

“Tauhid dalam bahasa artinya menjadikan sesuatu esa. Yang dimaksud di dini adalah mempercayai Allah itu esa. Sedangkan secara istilah ilmu Tauhid ialah ilmu yang membahas segala kepercayaan-kepercayaan yang diambil dari dalil-dalil keyakinan dan hukum-hukum di dalam Islam termasuk hukum mempercayakan Allah itu esa.”

⁶⁵ Veitzal Rivai, *Kiat Memimpin Abad Ke-21*, (jakarta: Raja Grafindo, 2004), h. 16.

⁶⁶ Zainudin, *Ilmu Tauhid Lengkap*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), h.1

Yang dimaksud penjelasan di atas adalah sebagai pemimpin harusnya mengarahkan kepada akidah yang dapat diterima khususnya untuk umat Islam dan sebagai pemimpin harusnya juga beragama Islam. Hal ini senada dengan surat Al-Maidah ayat 51 yang artinya. “Hai orang-orang beriman janganlah kamu mengambil orang Yahudi dan Nasrani sebagai aulianya”. Sebagian mereka adalah aulianya bagi sebagian yang lain. Barang siapa di antara kamu mengambil mereka menjadi aulianya maka sesungguhnya orang itu termasuk golongan mereka.”

Dari beberapa pendapat di atas dapat kita simpulkan bahwa prinsip tauhid bagi seorang pemimpin adalah dapat harusnya mengarahkan kepada akidah yang dapat diterima khususnya untuk umat Islam.

c. Prinsip Musyawarah

Menurut Rivai mengatakan bahwa Al-Qur'an dengan jelas menyatakan bahwa Al-Qur'an dengan jelas menyatakan bahwa seseorang yang menyebut dirinya pemimpin wajib melakukan musyawarah dengan orang yang berpengetahuan atau orang yang berpandangan baik.⁶⁷ Dalam surat Asy-Syura ayat 38 yang artinya

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنْفِقُونَ ٣٨

⁶⁷ Veitzal Rivai, *Kiat Memimpin Abad Ke-21*, (jakarta: Raja Grafindo, 2004), h. 16.

“Dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhannya dan mendirikan shalat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah antara mereka.”⁶⁸“

Menjelaskan tentang sifat-sifat orang yang beriman diantaranya :

Bertakwa disiplin shalat lima waktu, suka bermusyawarah dan menafkahkan bertanya di jalan Allah.

Hal tersebut senada dalam surat Ali Imron ayat 159:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَأَنْفَضُوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ

وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ١٥٩

“Maka disebabkan rahmat dari Allahlah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjatuhkan diri dari sekelilingmu karena itu maafkanlah mereka mohonkan lah ataupun bagi mereka dan bermusyawarah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakal kepada-Nya.”⁶⁹“

Surah Ali Imran ayat 159 menjelaskan tentang adanya rahmat Allah SWT, yang diberikan kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga beliau senantiasa berakhlak mulia, berhati lembut, penuh kasih sayang , bersifat, dan berperilaku baik yang di ridhoi Allah SWT, selain itu Rasulullah juga suka memberi maaf, memohonkan ampun kepada Allah SWT, Akhlak mulia seperti inilah yang perlu kita teladani dalam kehidupan sehari-hari.

d. Prinsip Adil

Keadilan menjadi keniscayaan dalam organisasi maupun masyarakat, dan pemimpin sudah sepatutnya maupun memperlakukan semua orang secara adil, tidak berat sebelah dan tidak memihak. Al-

⁶⁸Q.S. Asy- Syura (42) 38

⁶⁹Q.S. Ali Imran (3): 159

Qur'an banyak menjelaskan tentang adil, seperti firman Allah dalam surat Al-Maidah ayat 8:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوْمِينَ لِلّٰهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۚ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ ءَلَّا تَعْدِلُوا ءَعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ۚ سَنَأُنشِئُ لَكَ قَوْمًا ۗ ۙ

“Hal orang-orang yang beriman hendaknya kamu Jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil dan janganlah sekali-kali kebencian mu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berbuat tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.”⁷⁰



A. Sejarah Berdirinya IAIN Raden Intan

1. Periode Perintisan

Periode awal proses pendirian IAIN Raden Intan Lampung ditandai oleh munculnya Yayasan Kesejahteraan Islam Lampung (YKIL) yang didirikan pada tahun 1961 dengan susunan pengurus Raden Muhammad Sayid (ketua), Mochtar Hasan, SH (sekretaris), dan S.H.A. Basyid (bendahara), serta dibantu oleh beberapa anggota. YKIL merupakan yayasan untuk kepentingan sosial khususnya umat Islam di daerah Lampung yang bertujuan untuk menyelenggarakan berdirinya rumah peribadatan umat Islam dan pendidikan Islam.⁷¹

⁷⁰Q.S. Al-Maidah (5): 8

⁷¹Panduan Kuliah Ta'aruf/Pengenalan Budaya Akademik Kampus (PBAK) IAIN Raden Intan Lampung T.A 2016/2017, h. 21

Untuk merealisasikan program kerja YKIL tersebut, maka pada tahun 1963 diadakan musyawarah Alim Ulama seluruh Lampung di Metro Lampung Tengah. Musyawarah ini bertujuan menghimpun potensi alim ulama dan mengintegrasikan antara tokoh-tokoh masyarakat dengan aparat pemerintah. Musyawarah tersebut telah mengambil keputusan antara lain mendirikan 2 (dua) Fakultas yaitu Fakultas Tarbiyah dan Fakultas Syari'ah.

Berdasarkan keputusan hasil musyawarah tersebut pada tahun yang sama diumumkan pembukaan Fakultas Tarbiyah dan Syari'ah di Teluk Betung dibawah santunan dan asuhan Yayasan Kesejahteraan Islam Lampung (YKIL).⁷² Mahasiswa yang terdaftar terdiri dari 300 orang yang berkantor di sekitar Fakultas Hukum UNSRI cabang Palembang di Lampung (Unila sekarang) dengan tugasnya M. Syuaib Syamsuddin. Animo masyarakat pada saat itu untuk masuk IAIN Raden Intan Lampung sangat antusias, mereka yang tidak mampu kuliah di Jakarta memilih kuliah di IAIN.

Ada dua klausul sebagai syarat penerimaan mahasiswa baru pada waktu itu. Klausul pertama, kategori lulusan MAN, pondok pesantren, dan SLTA. Klausul kedua, adalah pegawai negeri yang berijazah SMP dan diisyaratkan lulus dengan ujian. Dari hasil tes ujian masuk dan tersaring menunjukkan siswa dari sekolah umum atau SLTA banyak yang tidak

⁷²Panduan Kuliah Ta'aruf/Pengenalan Budaya Akademik Kampus (PBAK) IAIN Raden Intan Lampung T.A 2016/2017, h. 21

lulus tes ujian. Adapun materi tes masuk terdiri dari Bahasa Arab, Bahasa Inggris dan Pengetahuan Agama.⁷³

Pada pelaksanaannya, dua fakultas tersebut dikelola dalam waktu yang berbeda, Fakultas Tarbiyah kuliah pada waktu pagi dan Fakultas Syari'ah kuliah pada waktu sore hari. Guru-guru SLTP dan SLTA tidak bisa kuliah pada waktu pagi hari, hal ini yang menyebabkan mereka pindah ke Fakultas Syari'ah yang kuliah pada sore hari. Pada awalnya mahasiswa Fakultas Tarbiyah terdiri dari guru-guru Agama. Pemilik-pemilik pendidikan agama, alumni pondok pesantren dan Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Kegiatan perkuliahan dan perkantoran dua fakultas tersebut bersebelahan dengan fakultas Hukum UNSRI (Unila) di antaranya di Aula di jalan Hasanuddin No.1 Teluk Betung. Setelah berjalan beberapa bulan, kegiatan perkuliahan di pindahkan dari Fakultas Hukum UNSRI (Unila) ke masjid Jami' Lungsir Teluk Betung yang sekarang bernama Masjid Al-Furqon berlangsung satu tahun.

Tercatat sebagai tenaga pengajar atau dosen pada waktu itu adalah Drs. Yusuf Abdul Aziz, Syaikh Syamsuddin Abdul Mu'thi, K.H Aliyun Abdul Malik, H. Sulaiman Rasyid, K.H. Abdul Razak, Drs. Ibrahim Bandung, Drs. Muslim Mahya, Hilman Hadikusumo SH., Nadirjah Zaini, MA., Drs. Abdul Latif, K.H. A. Razak Nahrawi, Najamuddin Hadi, Drs. Madrie, Chaidir Akwan, SH., Abdul Kadir Muhammad, SH., Drs. Subki E. Harun., Drs. Jamaluddin Kd, Ismangun, dan K. Chotman Jauhari.

⁷³Panduan Kuliah Ta'aruf/Pengenalan Budaya Akademik Kampus (PBAK) IAIN Raden Intan Lampung T.A 2016/2017, h. 22

Dalam masa di Teluk Betung dan Masjid Al-Furqon status dua Fakultas tersebut masih dalam proses penegerian. Pemikiran ke arah penegerian diiringi oleh suatu kebutuhan atau tuntutan ketika Lampung akan menjadi suatu provinsi, tidak mungkin kalau Lampung masih dalam keresidenan kemudian ada perguruan tinggi. Provinsi Lampung lahir pada tanggal 18 Maret 1964, sebelumnya Lampung adalah keresidenan yang tergabung dalam provinsi Sumatera Selatan.⁷⁴ Seiring dengan kebutuhan perlunya identitas pendidikan daerah, proses penegerian Fakultas dengan pembentukan menjadi titik sentral perhatian pemerintah.

2. Periode Kelahiran

Pada tahun 1965, persiapan untuk mendirikan sebuah institut dilakukan dengan mendirikan Fakultas Ushuludin dengan dekannya K.H. Zakaria Nawawi. Pendirian Fakultas Ushuludin merupakan suatu langkah untuk menambah jumlah Fakultas menjadi 3 (tiga) Fakultas yang merupakan syarat utama didirikan sebuah Institut. Dengan demikian cikal bakal IAIN Raden Intan Lampung pada saat itu adalah Fakultas Tarbiah berstatus negeri, Fakultas Syari'ah dan Ushuludin berstatus swasta.

Berdasarkan pertimbangan efektifitas dalam upaya penegerian Fakultas Syari'ah dan Ushuludin, maka pada tahun 1966 dibentuklah Yayasan Perguruan Tinggi Islam (Yaperti) Lampung dengan ketua dijabat oleh K.H. Zakaria Nawawi, sekretaris Rafi'un Rafdi dan bendahara adalah K.H. A. Basyid. Yaperti secara khusus membidani upaya

⁷⁴Panduan Kuliah Ta'aruf/Pengenalan Budaya Akademik Kampus (PBAK) IAIN Raden Intan Lampung T.A 2016/2017, h. 23

penegerian Fakultas-fakultas yang menjadi cikal bakal lahirnya IAIN Raden Intan Lampung.

Yaperti menyempurnakan administrasi dua fakultas, Syari'ah dan Ushuludin. Yaperti menyempurnakan proses administrasi dengan baik dengan membentuk sekretariat dua Fakultas yang dimaksud. Setelah membenahi kesekretariatan Fakultas, Yaperti menyiapkan susunan panitia penegerian, susunan panitia tersebut diajukan ke Menteri Agama, tanggal 27 Desember 1967 keluarlah surat keputusan Menteri Agama RI tentang pengesahan susunan personalia kepanitiaan penegerian dengan strukturnya diketuai oleh Gubernur Drs. Zainal Abidin Pagar Alam, sekretaris panitia Mochtar Hasan, SH., yang pada waktu itu menjabat sekretaris daerah provinsi Lampung, bendaharanya adalah K.H. Zakari Nawawi mewakili Yaperti. Anggotanya terdiri dari dekan-dekan, tokoh-tokoh NU, muhamadiyah dan PSII.

Usaha-usaha untuk menegerikan IAIN Raden Intan Lampung, jerih payah dan usaha YKIL, Yaperti, dan panitia gabungan menghasilkan SK Menteri Agama tanggal 26 Oktober 1968 nomor 187/68 resmi berdiri "IAIN Al-Jami'ah Al-Islamiah Al-Hukumiyah Raden Intan Lampung" dengan pejabat Rektor Mochtar Hasan, SH., Dan sekretaris Al-jami'ah M. Djuaini Zubair, S.H.⁷⁵

B. Perkembangan IAIN Raden Intan Lampung

1. Tahun 1973 s.d 2009

⁷⁵Panduan Kuliah Ta'aruf/Pengenalan Budaya Akademik Kampus (PBAK) IAIN Raden Intan Lampung T.A 2016/2017, h. 24

Pada periode pertama, kepemimpinan institut (Rektor) dijabat oleh Bapak Mochtar Hasan, S.H., dibantu oleh seorang sekretaris (Sekretaris Al-Jami'ah) Bapak M. Djuaini Zubair S.H. Tiga tahun kemudian, jabatan rektor dipegang oleh Bapak Drs. Ibrahim Bandung, sebagai Rektor kedua yang bertugas dari tahun 1971 sampai dengan 1973.

Pada periode kepemimpinan ketiga (1973-1978), jabatan Rektor dipegang oleh Bapak Letkol. Drs. H. Soewarno Achmady, Pemerintah Daerah Tingkat I Lampung memberikan hibah berupa sebidang tanah seluas 5 Ha di Jalan Raya Labuhan Ratu, Kedaton, Tanjung Karang. Di lokasi tersebut IAIN Raden Intan Lampung mendirikan beberapa bangunan baru yang kemudian menjadi pusat kegiatan perkuliahan. Setelah sarana dan prasarana pada kampus Labuhan Ratu selesai maka kegiatan perkuliahan dialihkan dari yang semula di kompleks kampus Kaliawi ke kompleks kampus Labuhan Ratu. Perpindahan ini terjadi dalam periode kepemimpinan keempat, yakni Bapak Drs. Muhammad Zein yang menjabat sebagai Rektor dari tahun 1978 hingga tahun 1984. Dengan berpindahnya pusat perkuliahan maka kampus Kaliawi selanjutnya hanya dipergunakan untuk kegiatan TK dan SMP Raden Intan Lampung, dan sebagian lagi dimanfaatkan untuk tempat tinggal sementara para dosen dan karyawan.

Atas prakarsa Bapak Drs. Muhammad Zein dan didukung oleh Menteri Agama yang pada waktu itu dijabat oleh Bapak Alamsyah Ratu Perwiranegara, IAIN Raden Intan memperoleh bantuan sebidang tanah dari Pemda Tingkat I Provinsi Lampung seluas 50 Ha yang terletak di

kelurahan Sukarame.⁷⁶Di kawasan yang baru ini kemudian didirikan 4 unit gedung perkuliahan berlantai dua yang dipersiapkan untuk kegiatan Fakultas Tarbiyah dan Fakultas Ushuluddin.Pembangunan ini dimulai pada tahun 1984 ketika jabatan Rektor pada waktu itu di pegang oleh Bapak Drs. H. Busyairi Madjidi (1984-1989). Setelah bangunan-bangunan dan fasilitas penunjang dipandang memadai, maka pada tanggal 20 Agustus 1987 kegiatan perkuliahan untuk Fakultas Tarbiyah dan Fakultas Ushuluddin secara resmi dipindahkan ke kompleks kampus Sukarame, sedangkan untuk Fakultas Syari'ah, termasuk Rektorat, kegiatannya masih berlangsung di Kampus Labuhan Ratu.

Pada periode Rektor keenam, dijabat oleh Bapak Drs. H. Pranoto Tahrir Fatoni (1989-1993). Pembangunan-pembangunan fisik terus digalakkan, antara lain dengan membangun gedung-gedung Fakultas Syari'ah dan Perpustakaan.⁷⁷

Periode Rektor kedelapan, yang di jabat Bapak Prof. DR.H.M. Damrah Khair, MA. (tahun 1998 hingga 2002), gedung Rektorat berlantai III di Kampus Sukarame selesai dibangun. Dengan selesainya bangunan ini maka seluruh kegiatan Rektorat dipusatkan ke Komplek Kampus Sukarame sekaligus menandai berpindahnya secara resmi kegiatan pendidikan IAIN Raden Intan Lampung dari kampus Labuhan Ratu ke Kampus Sukarame.

⁷⁶Panduan Kuliah Ta'aruf/Pengenalan Budaya Akademik Kampus (PBAK) IAIN Raden Intan Lampung T.A 2016/2017, h. 27

⁷⁷Panduan Kuliah Ta'aruf/Pengenalan Budaya Akademik Kampus (PBAK) IAIN Raden Intan Lampung T.A 2016/2017, h. 27

Dalam periode ini upaya untuk mengembangkan lembaga terus digalakkan yang ditandai dengan upaya pendirian program S2 dan Fakultas Adab. Namun Sayang, karena peminat bidang studi untuk Fakultas Adab sangat minim, maka kegiatan Fakultas ini dihentikan.⁷⁸ Adapun program S2 terus survive diawali dengan pembahasan dalam sidang senat IAIN Raden Intan Lampung tanggal 17 November 1999, yang menyetujui untuk membuka Program Pascasarjana (S2) dan kemudian diterbitkan Surat Keputusan Rektor Nomor 22 Tahun 1999 Tanggal 4 Desember 1999 tentang Persiapan Pendirian Program Pascasarjana (S2) IAIN Raden Intan Lampung. Surat Keputusan Rektor tersebut dikukuhkan oleh Gubernur Lampung, Ketua DPRD, Rektor Unila dan Ormas Islam Provinsi Lampung sebagai dukungan untuk berdirinya Program Pascasarjana IAIN Raden Intan Lampung. Mulai beroperasi dengan jumlah mahasiswa awal sebanyak 52 orang. Akhirnya berhasil memperoleh status negeri pada masa kepemimpinan/Rektor yang kesembilan yakni dibawah kepemimpinan Bapak Prof. Dr. H.S. Noor Chozin Sufri dengan SK. Menteri Agama Nomor 186 tahun 2002.⁷⁹

Pada masa kepemimpinan Rektor yang kesembilan inilah muncul gagasan untuk mengembangkan lembaga IAIN Raden Intan Lampung menjadi Universitas Islam Negeri, yang kemudian memperoleh respons yang positif dari berbagai kalangan termasuk Pemerintah Provinsi Lampung. Sampai dengan tahun 2009, sudah mengalami 10 masa

⁷⁸Panduan Kuliah Ta'aruf/Pengenalan Budaya Akademik Kampus (PBAK) IAIN Raden Intan Lampung T.A 2016/2017, h. 28

⁷⁹Panduan Kuliah Ta'aruf/Pengenalan Budaya Akademik Kampus (PBAK) IAIN Raden Intan Lampung T.A 2016/2017, h. 28

kepemimpinan, dimana Rektor yang kesepuluh adalah Prof. DR. KH. Musa Sueb, MA.

2. Tahun 2010 s.d. 2016

Periode 2010 hingga 2016 di bawah kepemimpinan Prof. Dr. H. Mukri, M.Ag, setelah kepemimpinan Prof. Dr. KH. Musa Sueb, MA, maka perkembangan IAIN Raden Intan memasuki fase kemajuan.⁸⁰ Konsep kebijakan yang dilakukan memiliki karakteristik pada IAIN Raden Intan Lampung. Peningkatan mutu akademik mahasiswa dan dosen (termasuk di dalamnya pembinaan dan pengembangan akademik bahasa asing), pengembangan prodi-prodi baru, pemberdayaan unit pelaksanaan teknis dan lembaga penunjang akademik antara lain Lembaga Pengabdian Masyarakat (LPM), Lembaga Penelitian (LEMLIT), Pusat Pembinaan Bahasa (PUSBINSA) dan Pusat Penjamin Mutu Pendidikan (P2MP), dan Lemlit dan P2M berfusi menjadi Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat LPPM.

Perkembangan pada periode ini menunjukkan realisasi beberapa periode baru yang telah dirintis sebelumnya, yaitu Prodi Tadris Matematika, Prodi Tadris Bahasa Inggris, Prodi Tadris Biologi, Prodi Pendidikan Guru Raudhatul Athfal (PGRA), Prodi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah (PGMI) pada Fakultas Tarbiyah, Prodi Ekonomi Islam pada Fakultas Syari'ah, Prodi Pemikiran dan Politik Islam pada Fakultas Ushuludin, dan Prodi Perdata Syari'ah pada Program Pascasarjana (PPs).

⁸⁰Panduan Kuliah Ta'aruf/Pengenalan Budaya Akademik Kampus (PBAK) IAIN Raden Intan Lampung T.A 2016/2017, h. 28

Selain itu, aspek pengembangan kerja sama dengan instansi/lembaga dalam dan luar negeri didorong dan difasilitasi. Dalam bentuk yang konkrit, telah ditandatangani Memorandum of Understanding (MOU) antara IAIN Raden Intan Lampung dengan Duta Besar Mesir dan Rusia sejak November 2007 hingga kini.⁸¹

Rencananya akan dikembangkan 6 Fakultas baru yaitu: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (sudah berdiri), Fakultas Sain dan Teknologi, Fakultas Ilmu Komunikasi, Fakultas Psikologi, Fakultas Humaniora, dan Fakultas Ilmu Kesehatan Masyarakat.⁸² Adapun fakultas-fakultas yang sudah ada, dan mengembangkan jurusan/prodi dalam lingkungan IAIN Raden Intan Lampung, sebagai berikut:

- a. Fakultas Tarbiah dan keguruan
- b. Fakultas Syari'ah
- c. Fakultas Ushuludin
- d. Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi
- e. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Masing-masing fakultas tersebut di atas mempunyai beberapa Jurusan/Program Studi sebagai berikut:

- a. Fakultas Tarbiah dan keguruan
 - 1) Prodi Pendidikan Agama Islam (PAI)
 - 2) Prodi Pendidikan Bahasa Arab (PBA)
 - 3) Prodi Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

⁸¹Panduan Kuliah Ta'aruf/Pengenalan Budaya Akademik Kampus (PBAK) IAIN Raden Intan Lampung T.A 2016/2017, h. 29

⁸²Panduan Kuliah Ta'aruf/Pengenalan Budaya Akademik Kampus (PBAK) IAIN Raden Intan Lampung T.A 2016/2017, h. 30

- 4) Prodi Pendidikan Bahasa Inggris (PBI)
- 5) Prodi Pendidikan Matematika
- 6) Prodi Pendidikan Biologi
- 7) Prodi Guru Raudhatul Athfal (PGRA)
- 8) Prodi Bimbingan Konseling (BK)
- 9) Prodi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah (PGMI)
- 10) Prodi Pendidikan Fisika

b. Fakultas Syari'ah

- 1) Prodi Al-Ahwal Asy-Syakhshiyah (AS)
- 2) Prodi Jinayah Siyasah (JS)
- 3) Prodi Mu'amalah
- 4) Konsentrasi Ilmu Hukum

c. Fakultas Ushuludin

- 1) Prodi Ilmu Aqidah
- 2) Prodi Perbandingan Agama
- 3) Prodi Ilmu Hadits
- 4) Prodi Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir
- 5) Prodi Filsafat Agama
- 6) Prodi Akhlak dan Tasawuf
- 7) Prodi Pemikiran Politik Islam
- 8) Prodi Sosiologi Agama
- 9) Prodi Psikologi Agama
- 10) Prodi Tafsir Hadits
- 11) Prodi Akidah Filsafat

- d. Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi
 - 1) Prodi Komunikasi dan Penyiaran Islam (KPI)
 - 2) Prodi Pengembangan Masyarakat Islam (PMI)
 - 3) Prodi Manajemen Dakwah
 - 4) Prodi Bimbingan dan Konseling Islam (BKI)
- e. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
 - 1) Ekonomi Islam
 - 2) Perbankan Syariah
 - 3) Konsentrasi Akutansi Syariah
 - 4) Manajemen Bisnis Syariah.⁸³

Lembaga-lembaga Struktural dan Non Struktural UIN Raden Intan Lampung sebagai berikut.⁸⁴

a. Lembaga Struktural

1) Unit Pelaksana Teknis (UPT)

a) Pusat Komputer (Puskom)

Pusat komputer adalah unsur penunjang teknis UIN Raden Intan Lampung di bidang komputer dan pranta komputer. Secara kelembagaan, pusat komputer mempunyai tugas mengumpulkan, mengolah, menyiapkan, menyajikan, menyimpan data dan informasi serta memberi pelayanan untuk program pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

⁸³Pengenalan Budaya Akademik Kampus (PBAK) IAIN Raden Intan Lampung T.A 2017/2018, h. 43

⁸⁴Pengenalan Budaya Akademik Kampus (PBAK) IAIN Raden Intan Lampung T.A 2017/2018, h. 44

b) Perpustakaan

Perpustakaan adalah unsur penunjang teknis UIN Raden Intan Lampung di bidang kepastakaan. Perpustakaan mempunyai tugas memberikan pelayanan bahasa pustaka untuk keperluan pendidikan, penelitian dan pegangbdian kepada masyarakat, mengadakan kerja sama antar perpustakaan, membuat rencana pengembangan, mengendalikan, mengawasi, mengevaluasi, dan menyusun laporan kepastakaan.

c) Pusat Pembinaan Bahasa Asing

Perpustakaan adalah unsur penunjang teknis UIN Raden Intan LAMPUNG di bidang pembinaan bahasa. Dalam pelaksanaan tupoksi, ditetapkan tujuan dan sasaran: Tujuannya adalah membantu terciptanya iklim kondusif bagi peningkatan sumber daya manusia (SDM) UIN Raden Intan Lampung, dan memfasilitasi tenaga pengajar, karyawan dan mahasiswa UIN Raden Intan Lampung dalam peningkatan kompetensi bahasa arab dan inggris. Dan sasarannya adalah mengadakan pelatihan-pelatihan untuk menigkatkan penggunaan bahasa Arab dan Inggris bagi tenaga pengajar, karyawan dan mahasisa yang diukur dengan peningkatan score TOEFL/TOAFL.

2) Lembaga Penunjang Pendidikan

Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) terbagi menjadi dua pusat yaitu:

a) Lembaga Penelitian (LEMLIT)

Lembaga penelitian merupakan lembaga yang melaksanakan dharma ke dua dari Tri Dharma perguruan tinggi, yang merupakan unsur pelaksanaan akademik di lingkungan UIN Raden Intan Lampung untuk melaksanakan kegiatan penelitian/pengkajian. Dan Visi-Misi LEMLIT dapat dikemukakan sebagai berikut:

Visinya adalah mengembangkan ilmu pengetahuan agama Islam dan sosial kemasyarakatan yang berguna secara keilmuan dan bagi masyarakat luas. Dan misinya adalah: (1) pendidikan dan pelatihan tenaga kerja peneliti dan pengembangan SDM, (2) Publikasi hasil penelitian, (3) kerja sama dengan instansi terkait, (4) Pengembangan ilmu pengetahuan melalui penelitian .

b) Lembaga Pengabdian Masyarakat (LP2M)

Lembaga pengabdian kepada masyarakat merupakan unsur akademik di lingkungan UIN Raden Intan Lampung untuk menyelenggarakan kegiatan pengabdian kepada masyarakat dan mengusahakan sumber daya yang diperlukan. Visi LP2M adalah meningkatkan pembinaan dan

pengembangan pola pikir dan pola perilaku yang sosio-religius dengan memperhatikan sosio-kultural di tengah kehidupan masyarakat. Dan Misinya adalah: (1) pembinaan masyarakat desa tertinggal, (2) pengembangan masyarakat desa melalui kuliah kerja nyata, (3) pembinaan pondok pesantren dan Madrasah Aliyah.

c) Pusat Penjamin Mutu Pendidikan (P2MP)

Merupakan suatu lembaga baru yang dibentuk dalam rangka merespons kebutuhan institusi UIN Raden Intan Lampung akan terwujudnya lembaga yang mampu menjamin dan mendesain standar mutu lembaga secara komprehensif. P2MP UIN Raden Intan Lampung bertujuan: terwujudnya UIN Raden Intan Lampung yang bermutu tinggi sehingga memiliki citra positif dan terpercaya dengan karakter PTAI untuk membangun pusat pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat yang mampu memenuhi harapan stakeholders.

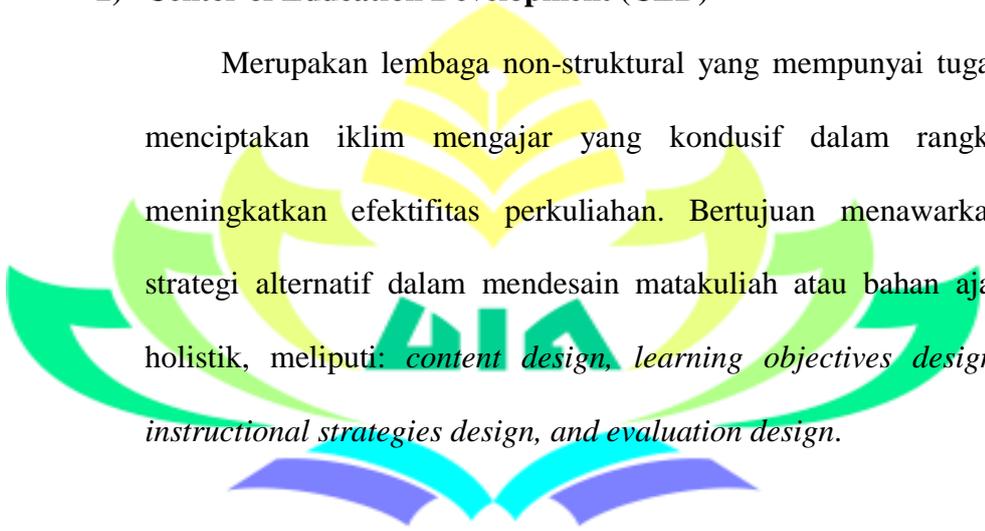
b. Lembaga Non-Struktural

Lembaga Non-Struktural merupakan unit kerja yang secara fungsional keberadaannya di luar struktur organisasi UIN Raden Intan Lampung. Dalam pelaksanaannya, lembaga non-struktural bersifat otonom, namun pimpinan lembaga-lembaga tersebut mempertanggung-jawabkan segala kegiatannya kepada pimpinan UIN Raden Intan Lampung

1) Pusat Studi Gender dan Anak (PSGA)

Merupakan pusat pengkajian dan aksi yang menekankan kegiatannya pada bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat khususnya pada aspek pemberdayaan peran perempuan.

2) Center of Education Development (CED)



Merupakan lembaga non-struktural yang mempunyai tugas menciptakan iklim mengajar yang kondusif dalam rangka meningkatkan efektifitas perkuliahan. Bertujuan menawarkan strategi alternatif dalam mendesain matakuliah atau bahan ajar holistik, meliputi: *content design, learning objectives design, instructional strategies design, and evaluation design.*

3) Mediation Center UIN Raden Intan Lampung

Didirikan berdasarkan SK Rektor IAIN Raden Intan Lampung Nomor: 239/2004, tanggal 14 Agustus 2004 sebagai realisasi dari MoU antara IAIN Raden Intan Lampung dengan Arizona State University yang ditandatangani pada tanggal 16 Agustus 2003.

Dalam rangka mendukung kelancaran program dan kegiatannya, Mediation Center mengupayakan bantuan dana dari

IAIN Raden Intan Lampung, lembaga pemerintah pusat maupun daerah, ataupun dari lembaga donor lainnya yang ada di dalam maupun di luar negeri. Bantuan tersebut dapat berupa hibah, grant, ataupun bantuan-bantuan lain sepanjang tidak mempengaruhi independensi kelembagaan dan tidak bersifat mengikat.

4) Koperasi Pegawai Negeri Intan Sejahtera (KPN Intra)

KPN Intra UIN Raden Intan Lampung merupakan lembaga non-struktural di lingkungan UIN Raden Intan Lampung. Secara kelembagaan, KPN Intra terdiri dari dua bidang:

- a) Bidang Manajemen Kelembagaan
- b) Bidang Usaha

Karakteristik usaha yang dikembangkan antara lain: Usaha Simpan Pinjam, dan Kemitraan. Secara kelembagaan mitra usaha dikembangkan dalam bentuk kerjasama dengan Bank Bukopin dan Bank Syariah Mandiri (BSM). Selain itu, pada usaha sektor riil juga dikembangkan usaha dan kerjasama dalam bentuk pembiayaan usaha kecil dan menengah yang bersifat temporer.

C. UIN Raden Intan Sejak April 2017

Dibawah kepemimpinan Prof. DR. H. Moh. Mukri, Mag sebagai rektor dua periode, dan periode kedua (2014-2019) dengan dukungan seluruh Sivitas Akademika, Masyarakat, dan Pemerintah Daerah dan Pemerintah Pusat, harapan dan cita-cita IAIN menjadi UIN Raden Intan Lampung terwujud, sejak ditetapkan SK Presiden RI No. 38/2017, tanggal 7 April

2017. Sejak menjadi UIN Raden Intan, telah banyak kemajuan yang diraih antara lain: 1) Pengembangan fakultas, dari 4 menjadi 5 fakultas, dan progress ke depan menjadi 10 fakultas pada Prodi di S1, dan pengembangan S2, S3.2)Perubahan Statua dan Ortaker UIN Raden Intan Lampung. 3) Peningkatan sarana (gedung), SDM, anggaran, dan jumlah mahasiswa. 4)Kemajuan kualitas dan kuantitas tenaga dosen dan kepercayaan masyarakat, pemerintah, dan kerja sama dalam dan luar negeri. 5) Kemajuan prestasi, prestise akademik, dan kepuasan stakeholders. 6) Peningkatan kesejahteraan di kalangan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.⁸⁵

1. Visi

Menjadi Pusat Pengembangan Ilmu-ilmu Keislaman Integratif-multidisipliner yang Unggul dan Kompetitif

2. Misi

- a. Menyelenggarakan Pendidikan Ilmu-ilmu Keislaman Integratif-multidisipliner yang memiliki keunggulan dan daya saling internasional
- b. Mengembangkan Riset Ilmu-ilmu Keislaman Integratif-multidisipliner yang Relevan dengan Kebutuhan Masyarakat
- c. Mengembangkan Pola Pemberdayaan Masyarakat Muslim

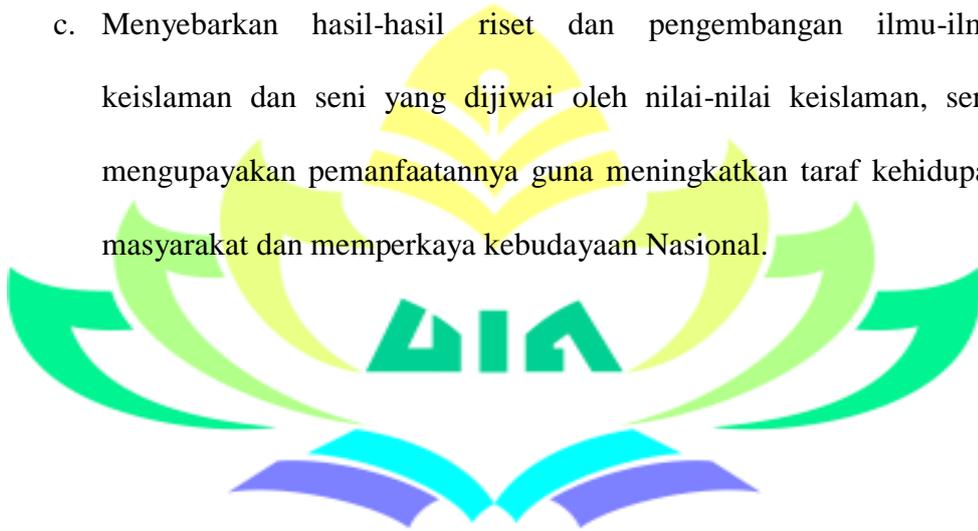
3. Tujuan

- a. Menyiapkan peserta didik agar menjadi anggota masyarakat yang memiliki keunggulan akademik atau profesional, integritas iman,

⁸⁵Pengenalan Budaya Akademik Kampus (PBAK) IAIN Raden Intan Lampung T.A 2017/2018, h. 47

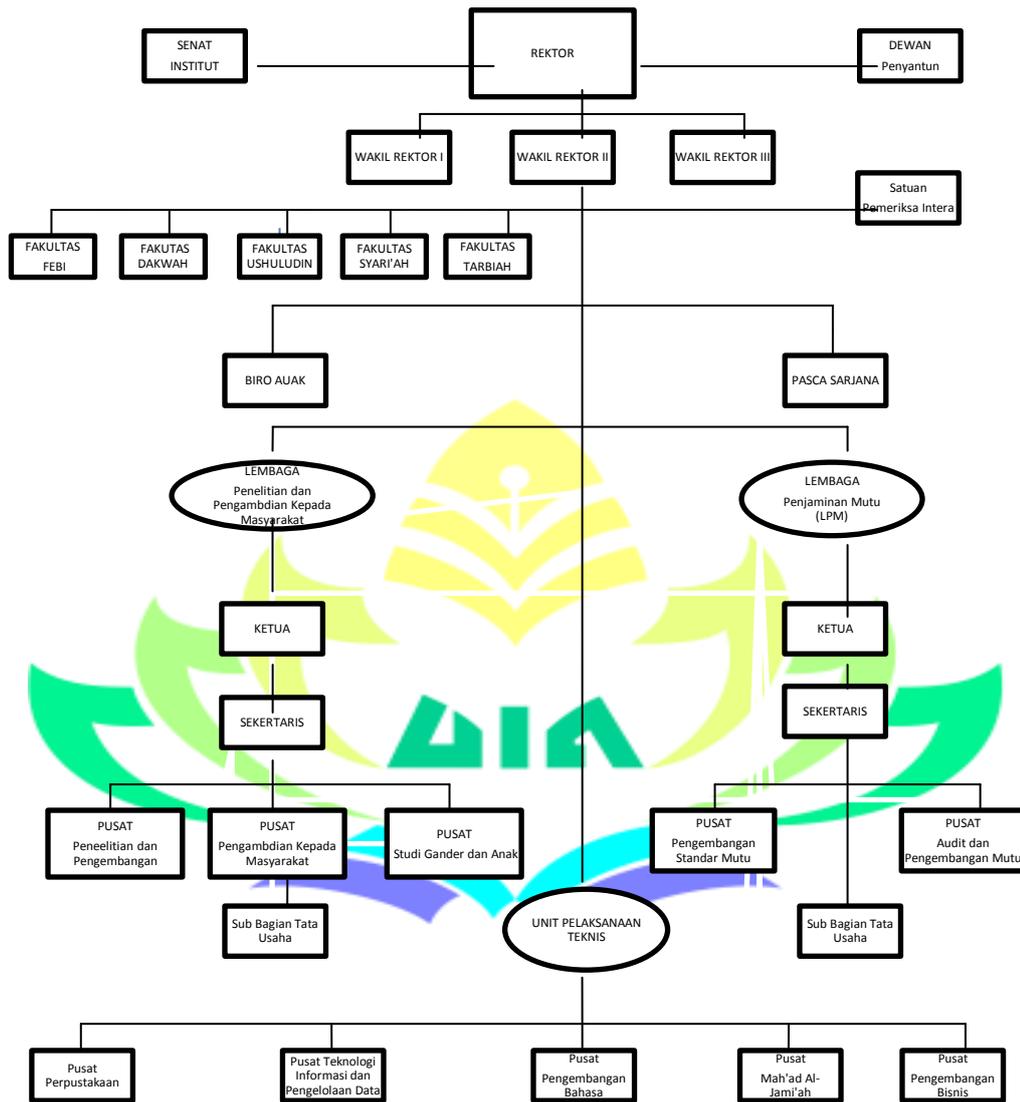
taqwa, dan akhlaqul karimah, serta kemampuan daya saing dalam rangka menjawab tantangan Global.

- b. Mengembangkan atau menghasilkan kajian, riset, dan pengembangan ilmu-ilmu keislaman dan seni yang dijiwai oleh nilai-nilai keislaman secara inovatif, objektif, dan dinamis.
- c. Menyebarkan hasil-hasil riset dan pengembangan ilmu-ilmu keislaman dan seni yang dijiwai oleh nilai-nilai keislaman, serta mengupayakan pemanfaatannya guna meningkatkan taraf kehidupan masyarakat dan memperkaya kebudayaan Nasional.



4. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung berdasarkan peraturan peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja.



Gambar 3.1: *Struktur Organisasi Universitas Islam Negeri Raden Intan 2017*

5. Tupoksi dan Kewenangan

a. Rektor

Rektor merupakan pemimpin dalam menyelenggarakan Universitas. Rektor bertanggung jawab kepada Menteri. Rektor mempunyai tugas dan kewajiban adalah:⁸⁶

- 1) Menyiapkan rancangan strategis Universitas
- 2) Melaksanakan otonomi Perguruan Tinggi bidang manajemen organisasi, akademik, kemahasiswaan, sumber daya manusia, sarana dan prasarana, dan keuangan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
- 3) Mengelola pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat
- 4) Mengangkat dan memberhentikan pejabat di bawah Rektor, pimpinan Fakultas, dan pimpinan unit lain yang berada di bawahnya sesuai ketentuan dan peraturan perundang-undangan
- 5) Mengangkat dan memberhentikan pegawai yang berstatus bukan pegawai negeri sipil (non PNS) sesuai dengan ketentuan dan peraturan perundang-undangan
- 6) Melaksanakan fungsi manajemen Universitas yang baik
- 7) Membina dan mengembangkan hubungan baik Universitas dengan lingkungan dan masyarakat pada umumnya
- 8) Mengusulkan pembukaan, penggabungan, dan/ atau penutupan Fakultas, Jurusan dan/ atau Program Studi yang dipandang perlu, atas persetujuan Senat kepada Menteri
- 9) Menyampaikan pertanggungjawaban kinerja dan keuangan Universitas kepada Menteri.

⁸⁶Pengenalan Budaya Akademik Kampus (PBAK) IAIN Raden Intan Lampung T.A 2017/2018, h. 49

10) Rektor berwenang untuk dan atas nama Menteri:

- a) Mewakili Universitas di dalam dan di luar pengadilan
- b) Melakukan kerjasama dan
- c) Memberikan gelar *doctor honoris causa*.

b. Para Wakil Rektor

Dalam mengelola dan menyelenggarakan Universitas, Rektor dibantu oleh paling banyak 3 (tiga) wakil Rektor. Pembidangan tugas dan kewenangan Wakil Rektor terdiri dari bidang:⁸⁷

- 1) Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga
- 2) Bidang Administrasi Umum, Perencanaan, dan Keuangan
- 3) Bidang kemahasiswaan dan Kerja Sama

c. Perangkat Kepala Biro

Dengan telah berasaskan UIN koranya nanti akan ada 2 (dua) Karo bertugas, penanggung jawab administrasi pada UIN Raden Intan Lampung dibantu:⁸⁸

- 1) Kabag- Kabag pada Fakultas-Fakultas
- 2) Kabag Umum
- 3) Kabag Keuangan
- 4) Kabag perencanaan
- 5) Kabag Kpegawaian
- 6) Kabag Akademik

⁸⁷Pengenalan Budaya Akademik Kampus (PBAK) IAIN Raden Intan Lampung T.A 2017/2018, h. 50

⁸⁸Pengenalan Budaya Akademik Kampus (PBAK) IAIN Raden Intan Lampung T.A 2017/2018, h. 50

d. Perangkat Rektor meliputi unsur

- 1) Pelaksanaan akademik terdiri dari fakultas, jurusan, pascasarjana, lembaga, dan pusat
- 2) Pelaksana administrasi terdiri atas biro dan bagian
- 3) Penjaminan mutu
- 4) Pelaksanaan kegiatan bisnis dan pengembangan
- 5) Pelaksana pelayanan umum.

D. Sumber Daya Manusia

Di dunia perguruan tinggi pada umumnya dan di lingkungan UIN Raden Intan Lampung khususnya, sumber tenaga manusia dalam kerangka manajemen organisasi terdiri dari dua, yakni dosen dan karyawan atau unsur tenaga administrasi. Dosen adalah tenaga pengajar di UIN Raden Intan Lampung yang mengemban tugas tridarma, yaitu: pendidikan dan pengajaran, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat.⁸⁹Sementara karyawan adalah pegawai di lingkungan UIN Raden Intan Lampung yang diangkat oleh Menteri Agama Republik Indonesia dengan tugas pokok sebagai tenaga administrasi.⁹⁰Tugas karyawan ini dilakukan untuk menjamin kelancaran tugas tridarma.

Keadaan SDM dosen UIN Raden Intan Lampung tahun 2017 berdasarkan golongan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1: Jumlah Dosen dan Tenaga Administrasi UIN Raden Intan Lampung Berdasarkan Golongan 2017

⁸⁹Pedoman Akademik dan Kode Etik Mahasiswa, IAIN Raden Intan Lampung, h. 32.

⁹⁰Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia nomor 293 tahun 1997 pasal 4 dan 5

no	Golongan/Ruang	Jumlah
1	IV/ e	4
2	IV/ d	11
3	IV/ c	32
4	IV/ b	48
5	IV/ a	82
6	III/ d	107
7	III/ c	58
8	III/ b	87
9	III/ a	9
10	II/ d	2
11	II/ c	1
12	II/ b	6
13	II/ a	5
14	I/ d	1
	Jumlah	453

Sumber: Data diolah bersumber dari Kasubag Kepegawaian UIN RIL 2017

E. Gaya Kepemimpinan Rektor UIN Raden Intan Lampung

Dalam skripsi ini, penulis berupaya meneliti sebuah realita yang terjadi di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung terkait dengan Gaya Kepemimpinan yang digunakan untuk mengembangkan sumberdaya manusia yang ada di dalam lingkup kampus. Untuk melihat sejauh mana pemimpin dalam menggunakan gaya kepemimpinannya, maka perlu penyesuaian dan perbandingan antara teori yang disusun pada BAB II dengan hasil penelitian

sebagaimana dituangkan pada BAB III. Prof. Dr. H. Moh. Mukri, M.Ag tentu memiliki ciri khas dalam memimpin kampus selama dua periode masa kepemimpinannya. Dengan ciri khas inilah yang kemudian dikenal dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan ini kemudian digunakan oleh pimpinan sebagai pola perilaku serta strategi untuk menjalankan tugasnya sebagai pemimpin.

Berikut ini merupakan respon ataupun jawaban dari pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam bentuk wawancara kepada Rektor, Wakil Rektor, Dekan, Wakil Dekan, Kabbag TU yang dianggap oleh peneliti memiliki hubungan yang dekat dan interaksi yang dekat dengan Rektor, berikut ini adalah hasil wawancara yang berkaitan dengan model kepemimpinan

1. Bagaimana kesan anda tentang gaya kepemimpinan rektor saat ini?

Informan 1

“memiliki pengalaman yang relatif banyak dalam memimpin ormas, dari mulai ketua ansor, pengurus ansor, beliau juga aktif dalam lintas agama NKUB, dan itu semua membuat gaya kepemimpinan beliau sangat matang, sehingga ketika memimpin gaya komunikasinya begitu efektif dengan gaya kepemimpinan yang sejuk, gaya kepemimpinan yang humanis, gaya kepemimpinan yang selau bisa mengayomi semua orang yang ada di bawah kepemimpinannya, tanpa menimbulkan gejolak, tanpa menimbulkan friksi-friksi tanpa menimbulkan amarah-amarah dari orang-orang termasuk orang yang tidak suka dengan beliau.”⁹¹

Informan 2

“beliau menerapkan manajemen pemberdayaan, yang kedua membangun trust atau kepercayaan, yang ketiga beliau memiliki relasi yang cukup luas”⁹².

⁹¹Moh. Bahrudin, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung, wawancara dicatat pada tanggal 13/05/2018

⁹² Syaiful Anwar, Wakil Rektor III UIN Raden Intan Lampung, wawancara, dicatat pada tanggal 13/05/2018

Informan 3

“adalah gaya kepemimpinan beliau adalah ngemong, tidak ada masalah, frekuensi itu harus sama sehingga ketika frekuensi sama gelombangnya sama juga, gaya kepemimpinan beliau bagus terhadap semua orang yang ada dibawah kepemimpinannya”⁹³.

Informan 4

“gaya kepemimpinan rektor saat ini adalah gaya kepemimpinan beliau dalam ruang lingkup manajemen adalah gaya kepemimpinan yang demokratis, pak rektor selalu menerima saran dari bawahannya dan tidak otoriter.”⁹⁴

Informan 5

adalah gaya kepemimpinan beliau dinamis dan inovatif, bahkan ada pikiran-pikiran prospektif agar IAIN atau UIN lebih maju.”⁹⁵

Informan 7

“ketika beliau menyampaikan nasihat dan motivasi kepada bawahannya, pak rektor terlihat mempunyai wibawa yang sangat tinggi, dan dalam kesehariannya juga beliau selalu datang tepat waktu dan memberi contoh kepada bawahannya agar disiplin, bahkan sampai tukang sapu sekalipun beliau selalu memberikan nasihat dan contoh yang baik supaya memiliki standar dan kualitas kerja yang baik”.⁹⁶

Informan 8

Gaya kepemimpinan pak rektor ini selalu memperhatikan bawahannya atau rekan sekerjanya dengan interaksi sosial yang bagus, dia menghargai pihak-pihak dengan prinsip mengorbankan-orang sehingga orang yang katakanlah diajak untuk bekerjasama itu merasa dihargai, dan potensi semua orang katakanlah kemampuan semua orang kan dibutuhkan tidak ada yang tidak dibutuhkan di dalam kerja organisasi sehingga kita bisa melaksanakan tugas sebagaimana

⁹³Khomsahrial Romli, Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung, wawancara, dicatat pada tanggal 15/05/2018

⁹⁴Hanif, Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung, wawancara, dicatat pada tanggal 18/09/2018

⁹⁵Suharto, Guru Besar Mata Kuliah Fiqih Muamalah Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung, 15/05/2018

⁹⁶Puji Raharjo, Kabbag Umum UIN Raden Intan Lampung, wawancara, dicatat pada tanggal, 18/09/2018

fungsinya sesuai dengan kapasitasnya masing-masing itu semua berangkat dari penghargaan itu tadi diharganya”⁹⁷.

2. Apakah Rektor saat ini selalu mencapai perubahan-perubahan dalam meningkatkan mutu kampus ini?

Informan 1

Banyak upaya-upaya yang dilakukan beliau selama masa kepemimpinannya dalam meningkatkan mutu kampus ini antara lain peningkatan kualitas mahasiswa non akademik, pembinaan karakter, bakat minat, penalaran, membangun relasi dengan stakeholder perguruan tinggi, pemerintahan, LSM, BUMN sehingga dengan demikian terbangun trust building, kepercayaan inilah yang terpenting dalam menuju perubahan status kelembagaan dari IAIN menuju UIN. Dan ini semua selalu beliau upayakan sehingga pada april 2017 IAIN resmi sebagai UIN⁹⁸.

Informan 2

“Beliau sangat banyak sekali kreativitas dan inovasi untuk memajukan Institusi Perguruan Tinggi UIN Raden Intan Lampung salah satu prestasi yang spektakuler yang tidak mudah untuk dicapai itu adalah perubahan status IAIN menjadi UIN itu merupakan kreativitas beliau yang luar biasa, selain itu juga beliau mampu meningkatkan kepercayaan masyarakat kepada lembaga ini sehingga animo masyarakat untuk mendaftar di UIN dari tahun ke tahun selalu meningkat⁹⁹”.

Informan 3

Banyak sekali terobosan-terobosan yang dilakukan beliau baik fisik maupun non fisik, dari fisik bisa kita semua rasakan sendiri, sedangkan non fisik baik berupa dari segi keamanan, kebersihan, kebersamaan itu terbangun, dan pada saat ini kepercayaan masyarakat itu mulai terbangun tercermin dari jumlah pendaftaran mahasiswa mencapai 24.000 dan yang mau diambil hanya 6000 saja, untuk se-Sumatra kampus kita yang tertinggi jumlah peminatnya, yang menarik lagi bukan hanya masyarakat Lampung tetapi ada juga dari

⁹⁷Chairul Anwar, Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung, wawancara, dicatat pada 18/09/2018

⁹⁸Syaiful Anwar, Wakil Rektor III UIN Raden Intan Lampung, wawancara, dicatat pada tanggal 13/05/2018

⁹⁹Moh. Bahrudin, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung, wawancara dicatat pata tanggal 13/05/2018

luar Provinsi bahkan luar negeri seperti Malaysia dan Thailand ini bukan memuji tetapi ini adalah real¹⁰⁰”.

Informan 4

“Pak rektor itu memiliki relasi yang cukup luas dalam menjalin kerjasama dan mampu membangun kepercayaan lembaga-lembaga maupun pemerintah daerah dibuktikan dengan sumbangan tanah 60 hektare dan rencananya akan dibangun fakultas kedokteran ke depannya, artinya beliau adalah sosok pemimpin yang memiliki visi yang jauh ke depan untuk perkembangan kampus ini¹⁰¹”.

Informan 5

“Pak rektor itu selalu memiliki terobosan-terobosan bahkan setelah menjadi UIN di tahun 2017 lalu, target beliau di tahun 2019-2020 semua prodi kita harus terakreditasi A, karena perguruan tinggi yang bagus itu indikatornya dilihat dari akreditasi¹⁰²”.

Informan 6

“banyak sekali ide yang di gagas oleh beliau untuk memajukan kampus ini salah satunya yang selalu di dengarkan pada setiap kali pertemuan bahwa kebersamaan adalah hal yang paling pokok dalam meningkatkan kemajuan bersama, jadi tanpa kebersamaan, tanpa kerjasama apa yang ingin kita capai akan sulit, itulah kesan yang paling membekas dipikiran saya mengenai pribadi pak rektor¹⁰³”.

Informan 7

“Pak rektor bersama seluruh jajaran pimpinan selalu mendorong pendirian fakultas-fakultas baru. Sebagai konsekuensi berdirinya UIN jadi diharuskan untuk membuka fakultas-fakultas umum, yang kedua tentu saja ada rencana membangun gedung-gedung atau fasilitas-fasilitas yang baru. Untuk fakultas yang baru sudah ada usulan yang diajukan kepada kementerian yaitu fakultas Saint dan teknologi kemudian ada fakultas adab dan humaniora¹⁰⁴”.

¹⁰⁰ Khairuddin, Wakil Dekan Fakultas Syariah, wawancara, dicatat pada tanggal 15/05/2018

¹⁰¹ Puji Raharjo, Kabbag Umum UIN Raden Intan Lampung, wawancara, dicatat pada tanggal, 18/09/2018

¹⁰² Chairul Anwar, Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung, wawancara, dicatat pada 18/09/2018

¹⁰³ Hanif, Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung, wawancara, dicatat pada tanggal 18/09/2018

¹⁰⁴ Khomsahrial Romli, Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung, wawancara, dicatat pada taggal 15/05/2018

Informan 8

“Dalam meningkatkan mutu kampus ini pak rektor selalu menyampaikan dalam rapat koordinasi dengan para pimpinan terutama tentang kualitas mahasiswa, kualitas mahasiswa itu beliau jelaskan dalam kurikulum dan melalui pendidikan dan pengajaran, bagus selalu koordinasi¹⁰⁵”.

3. Apakah Rektor saat ini terbuka dalam menyelesaikan masalah?
(memberikan kesempatan berpendapat kepada para bawahan, mengenai perbedaan pola pikir dalam menyelesaikan suatu masalah)

Informan 1

“Ya beliau sangat menghargai pendapat, bahkan sangat menghargai kreativitas, jadi sangking percayanya, beliau memberikan kebebasan berkreativitas kepada masing-masing bawahannya sesuai dengan bidangnya namun yang harus digaris bawahi kita harus tetap mengacu pada visi misi yang telah dibuat. Saya kira beliau sangat memberikan apresiasi kepada bawahannya untuk senantiasa kreativitas, jadi tidak terlalu mencekoki, dan mempersilahkan masing-masing menggunakan gaya nya sendiri namun harus sesuai koridor yang telah disepakati¹⁰⁶”.

Informan 2

“Ya tentu saja pak rektor itu orangnya sangat terbuka sekali dan tidak anti kritik, pak rektor itu secara personal juga beliau baik dengan semua orang di semua level organisasi¹⁰⁷”.

Informan 3

“Dia justru kritik maupun pendapat dari bawahan maupun rekan sekerja selalu mendapat perhatian dari beliau, bukan berarti anti kritik ndak, dia selalu menerima kritik, Konsekuensi dalam menghargai pihak lawan ataupun pihak ketiga yang membuat interaksi maupun komunikasi beliau itu bagus, baik di intern maupun diluar jaringan dia ini bagus, karena dia pintar menghargai orang, sejak kepemimpinan beliau UIN atau IAIN itu adem gak ada konflik

¹⁰⁵Suharto, Guru Besar Mata Kuliah Fiqih Muamalah Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung, 15/05/2018

¹⁰⁶Syaiful Anwar, Wakil Rektor III UIN Raden Intan Lampung, wawancara, dicatat pada tanggal 13/05/2018

¹⁰⁷Hanif, Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung, wawancara, dicatat pada tanggal 18/09/2018

kalaupun ada itu bisa teratasi dengan baik, inilah yang menjadi kelebihan beliau dibandingkan dengan kepemimpinan-kepemimpinan masa lalu, karena kepemimpinan masa lalu itu penuh dengan konflik dan selalu konfrontatif dengan pihak-pihak sedangkan beliau ini tidak konfrontatif justru diajak ngobrol bareng bagaimana pemecahan nah inilah yang dikatakan pemimpin yang demokratis itu tadi”¹⁰⁸

4. Bagaimana Cara Rektor dalam memberi petunjuk , teguran maupun pujian mengenai hasil kerja anda ?

Informan 1

Ya walaupun tidak secara langsung beliau memberikan apresiasi, namun yang tidak kalah pentingnya bagi bawahan adanya peningkatan kesejahteraan seperti reward, memberikan penghargaan, peduli dengan bawahan, tidak merasa menang sendiri, saya kira banyak hal yang perlu dicontoh dari beliau”¹⁰⁹.

Informan 2

“Beliau memberikan teguran baik langsung maupun tidak langsung, kalau menurut dia tidak pas beliau memberikan teguran secara spontan “oh tolong itu, jangan dibiarkan itu harus diambil langkah-langkah tegas” secara tidak langsung ya mungkin beliau menyampaikan melalui pelatihan, ceramah maupun pidato itu pun berupa sinyal-sinyal atau menyindir dengan halus tetapi kita mampu menangkap dari perkataan beliau”¹¹⁰”.

Informan 3

“Dalam memberikan teguran beliau menyampaikannya dengan cara yang efektif tidak menggunakan emosi sehingga apapun bentuk teguran ataupun nasihat yang beliau berikan mampu didengar dan dimengerti oleh bawahan, mungkin itu semua terbentuk karena beliau sudah lama memimpin kampus bahkan organisasi diluar kampus sehingga gaya kepemimpinan beliau cukup bijaksana”¹¹¹”.

Informan 4

¹⁰⁸Chairul Anwar, Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung, wawancara, dicatat pada 18/09/2018

¹⁰⁹Puji Raharjo, Kabbag Umum UIN Raden Intan Lampung, wawancara, dicatat pada tanggal, 18/09/2018

¹¹⁰Syaiful Anwar, Wakil Rektor III UIN Raden Intan Lampung, wawancara, dicatat pada tanggal 13/05/2018

¹¹¹Moh. Bahrudin, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung, wawancara dicatat pata tanggal 13/05/2018

“Sekarang ini ada media sosial pak rektor itu sangat aktif di grup WA untuk sekedar memberi nasihat-nasihat maupun teguran-teguran, tapi ya tegurannya itu sifatnya halus, jadi rektor juga tidak terlalu keras dalam hal menegur, banyak sekali media yang bisa digunakan dalam menyampaikan nasihat maupun teguran karena sekarang ini zamannya sudah internet, jadi menurut saya cara itu lebih efektif”.¹¹²

5. Apakah atasan anda memberikan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang bertujuan untuk kemajuan kampus itu sendiri pak?

Informan 1

*“Ya ada salah satu contohnya bulan may kemarin pimpinan UIN belajar ke Turki untuk bagaimana meningkatkan kemampuan managerial memimpin perguruan tinggi, bulan sebelumnya ada yang ke Inggris, ke Belanda, ke Maroko, dan nanti mungkin sekitar bulan juli ada yang ke Australia bagi unsur pimpinan itu semua adalah upaya untuk meningkatkan wawasan manajerial, wawasan kepemimpinan, dan sebagian untuk elemen staff”*¹¹³.

Informan 2

*“Pak rektor justru memotivasi anak buah untuk maju karena dengan kemajuan anak buah maka yang bersangkutan pak rektor sendiri juga mendapatkan pujian, karena kalo anak buah maju pak rektor juga ikut maju kalau anak buah mendapat penghargaan rektor juga mendapatkan penghargaan jadi sama saling terangkat, ya memotivasi anak buahnya maupun rekan sekerjanya untuk menambah wawasan dengan kalau yang belum berpendidikan maksimal diharapkan untuk mendapatkan pendidikan tambahan ataupun diajak untuk kunjungan sambil workshop ataupun apa banyak sekali upaya yang dilakukan beliau dalam memotivasi kami”*¹¹⁴

Informan 3

“Ya melalui workshop, seminar, melalui rapat kerja, studi banding ke luar negeri untuk membuka wawasan pemimpin dan pejabat untuk melihat dan membandingkan yang baik untuk ditiru, beliau juga

¹¹²Hanif, Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung, wawancara, dicatat pada tanggal 18/09/2018

¹¹³Moh. Bahrudin, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung, wawancara dicatat pada tanggal 13/05/2018

¹¹⁴Chairul Anwar, Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung, wawancara, dicatat pada 18/09/2018

*sangat memfasilitasi kebutuhan untuk studi banding, bahkan dibawah kepemimpinan beliau ini hampir semua pejabat diberi kesempatan dan di fasilitasi untuk melakukan studi banding*¹¹⁵”.

Informan 4

“ketika beliau menyampaikan nasihat dan motivasi kepada bawahannya, pak rektor terlihat mempunyai wibawa yang sangat tinggi, dan dalam kesehariannya juga beliau selalu datang tepat waktu dan memberi contoh kepada bawahannya agar disiplin, bahkan sampai tukang sapu sekalipun beliau selalu memberikan nasihat dan contoh yang baik supaya memiliki standar dan kualitas kerja yang baik.

6. Mengapa pemerintah daerah mau men-support UIN dari segi anggaran dan fasilitas? Apakah karena perubahan status menjadi UIN atau memang kampus ini adalah aset pendidikan yang wajib di dukung?

Informan 1

*“Ya karena yang namanya pemerintah daerah potensi daerah itu kan amat sangat dibutuhkan jadi kalau pemerintah daerah me support IAIN menjadi UIN dalam bentuk baik bantuan kegiatan apalagi bantuan tanah 60 hektar itu tiadak ada lain kecuali me suport bagaimana UIN sebagai perguruan tinggi agar bisa menghasilkan sumberdaya manusia yang bisa dimanfaatkan juga oleh daerah yang bersangkutan, sehingga sumberdaya manusia di lampung ini lebih baik kan itu, sehingga bisa berkontribusi dalam pembangunan daerah. Bantuan kan banyak berupa bantuan kegiatan kalo sebelum beralih status menjadi UIN dulu banyak berupa beasiswa”.*¹¹⁶

Berikut ini adalah hasil wawancara dengan Prof. Dr. H.Moh. Mukri, M.Ag terkait tentang gaya kepemimpinan selama dua periode masa kepemimpinannya

1. Bagaimana pola kepemimpinan yang bapak terapkan dalam memimpin UIN RIL selama dua periode kepemimpinan bapak?

“Begini dulu ya sebelum kamu menanyakan dengan yang lainnya bagaimana sikap saya dengan aturan, bagaimana sikap saya dengan

¹¹⁵Syaiful Anwar, Wakil Rektor III UIN Raden Intan Lampung, wawancara, dicatat pada tanggal 13/05/2018

¹¹⁶Syaiful Anwar, Wakil Rektor III UIN Raden Intan Lampung, wawancara, dicatat pada tanggal 13/05/2018

bawahan maupun dalam visi misi, untuk sekedar gambaran kampus ini dulu sebelum saya pimpin mahasiswanya dulu paling banyak 2000 secara keseluruhannya kemudian kampus ini kotor jorok sampah ada di mana-mana pokoknya kampus kotorlah taukan kampus kotor?, tidak tertib semua orang tau yang ada konflik, mahasiswa apalagi tidak tertib, dimana-mana tumpukan sampah tidak disiplin, nah alhamdulillah sekarang seperti yang kamu lihat kampus ini relatif bersih, relatif tertib terus peminat dari waktu ke waktu dari tahun ke tahun naik terus bahkan tahun ini, untuk jalur tes tertulis untuk di Sumatera kita tertinggi dibandingkan pendahulu-pendahulu kita seperti Palembang, Padang jauh dibawah kita, ini artinya kepercayaan masyarakat makin tinggi sekali, kenapa ada kepercayaan masyarakat ya tentu karena kita ada tanda menyelenggarakan pendidikan ini dengan sungguh-sungguh, semua itu bukan sesuatu yang berdiri sendiri ndak ini bersinergi mulai dari rektor sampai tukang sapu harus kompak untuk menyelenggarakan kalau enggak tidak mungkin, kalo tukang sapu enggak mau nyapu gak mau bersih-bersih ya kotor juga toh, satpam enggak mau jaga banyak motor ilang jelek juga, kemudian bagian pelayanan dengan tamu enggak ramah, sikapnya enggak baik ya tidak bagus juga, jadi apa kombinasi, kalau dibilang demokratis tetap saja harus berdasarkan aturan ya kita memimpin berdasarkan aturan berdasarkan regulasi yang ada, kemudian kita contoh menggerakkan semua komponen atau SDM yang ada sesuai dengan tupoksinya kalau bagian tukang sapu ya nyapu harus bersih, kemudian ada kompromi-kompromi kita tidak kasar iya, kita mengajak bukan mengejek, merangkul bukan memukul iya, kemudian juga disiplin, kalau saya dikantor jam 7 sudah hadir nanti sore jam 5 harus memberikan keteladanan, kalau tidak bisa memberikan keteladanan orang juga tidak mau disiplin.

2. Bagaimana kiat-kiat atau usaha bapak dalam mencapai perubahan status

kelembagaan dari IAIN menuju UIN ?

“Kalau menanyakan bagaimana IAIN beralih status menjadi UIN perlu juga ditanyakan dengan orang-orang dekat saya seperti Wakil Rektor, Kepala Biro, Dekan, dll karena nanti tidak adil, ya kalau mau dibilang perubahan status itu panjang ceritanya selama kurang lebih 3 tahun, proses perubahan IAIN menjadi UIN itu panjang sekali melelahkan sekali antara iya sama tidak banyak sekali kendala-kendalanya, enggak sederhanalah gitu dan kita juga enggak sendirian ada 5 IAIN yang lain dan hari ini dari 5 IAIN yang lain jumlah mahasiswanya kita paling banyak dan pendaftarannya juga paling banyak kita, kita hanya kalah dengan yang di Jawa dan di Makasar.”

3. Bagaimana cara berinteraksi bapak kepada para bawahan supaya mereka mau bekerja sama demi tercapainya tujuan / visi misi dari kampus ini?

“Ya saya menghargai dan semua karyawan, dosen itu dalam hal menerima kritik dan saran itu saya samakan dulu persepsinya, saya punya program apa saya samakan dulu, saya maunya apa, atau ibarat kita naik bus iya itu saya kasih tau kita mau kemana nih ke pantai mutun misalnya sudah saya tau nanti berangkat jam segini, naik bus, harus menyiapkan baju renang, nanti lewat jalannya ini ini ini, sudah kita atur semua jadi gelombangnya kita samakan dulu, frekuensinya samakan dulu kalau orang udah tau kita mau ke mutun nanti jalurnya kita kasih tau jadi maksud saya gitu.”

4. Bagaimana sikap bapak dalam menerima ide-ide atau kritik dari bawahan?

“Ya kalau ide-ide baru gagasan-gagasan baru pastilah saya orang yang selalu ingin ada inovasi, ada perbaikan-perbaikan. Jadi tradisi yang lama yang baik baik kita pertahankan tetapi tetap bersedia untuk melakukan perubahan suatu inovasi-inovasi kedepan supaya lebih baik.”

5. Bagaimana cara bapak dalam memberi petunjuk, menegur, atau memuji hasil kerja dari mereka itu sendiri pak?

“Itukan tadi itu dengan pendekatan menghargai karya-karya orang gitu, sekecil apapun orang harus berkarya ya harus berbuat seperti itu, bukan karena saya menegor kemudian memaksa tidak, sebaliknya saya memotivasi ini loh, ini loh kamu pasti bisa, kamu lakukan ini, kamu lakukan ini, perubahan-perubahan kita kasih contoh, awasi kerjaan, dan harus memastikan semua pekerjaan harus berjalan sesuai rencana.”

6. Apakah bapak memberikan pelatihan-pelatihan dalam mengembangkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan kepada para bawahan demi kemajuan mutu kampus ini?

“Oh iya pelatihan-pelatihan sekarang kan serba komputer semua karyawan maupun pegawai harus bisa komputer kemudian bersikap santun, kemudian kita ikutkan keluar, kemudian kita undang ahli dalam bidang tertentu untuk diberi arahan saya ingin seperti ini, seperti ini,, sehingga pesan terakhirnya ketika ada pemeriksaan di akhir tahun dari BPK, Direktorat kita gak perlu takut-takut lagi, ketika kita mengeluarkan anggaran yang sesuai dengan seharusnya ya kita enggak perlu takut, seperti anggaran awal tahun kita ada rapat kerja tahun depan kita mau apa saja bla bla bla kita bagi semua jadi semua anak buah kita semuanya

tau apa yang harus dikerjakan, jadi itu harus ada indeks kerja capaian nya misalnya kamu harus ini, harus begini-begini gak boleh ada debu gak boleh ada asbak gak boleh ada rokok, kamar mandi harus bersih, harus ada air, AC harus idup, harus tau jam berapa lampu harus dimatikan harus tau semua.”

7. Apakah harapan terbesar bapak selama memimpin kampus ini?

“Kalo bagi bapak kampus ini nothing but quality tidak ada kecuali kualitas mulai dari pelayanan, bahkan membuat kopi pun harus ada standar nya gak boleh asal-asal, jadi ada ukuran ukurannya jadi gak boleh seenaknya, satpan harus ada dimana mana kemudian dipasang CCTV kemudian pencurian takut,akhirnya apa alhamdulillah kampus kita paling tertib, aman, paling bersih, disiplin, kalo gak disiplin sikat seperti tempo hari ada UKM SBI bandel ngelawan ya kita bubarkan itu suatu contoh tidak mau disiplin dan tidak mau ikut aturan”¹¹⁷

¹¹⁷Moh. Mukri, Rektor UIN Raden Intan Lampung, wawancara, dicatat pada tanggal 13/05/2018

BAB IV

ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

Pembahasan pada bab IV diawali dengan hasil wawancara yang telah dipaparkan pada bab III, kemudian dari hasil wawancara tersebut dianalisa dengan teori yang telah dipaparkan pada bab II yaitu model kepemimpinan menurut Veitzal Rivai dan Robbins, untuk melihat bagaimana model kepemimpinan yang telah Rektor terapkan dalam memimpin UIN Raden Intan Lampung selama dua periode masa kepemimpinannya, dan bagaimana peran kepemimpinan dalam perubahan status kelembagaan perlu diuraikan secara satu persatu dari setiap model kepemimpinan tersebut kemudian disimpulkan apa model kepemimpinan yang paling mendominasi dari beliau.

A. Model Kepemimpinan Rektor UIN Raden Intan Lampung

Selama masa kepemimpinan Prof. Dr. H. Moh. Mukri, M.Ag sebagai Rektor UIN Raden intan Lampung selama dua periode masa kepemimpinannya banyak sekali perubahan-perubahan yang telah dicapai seperti yang telah digambarkan beliau dan yang dikatakan oleh beberapa informan yang memiliki kedekatan dengan beliau yaitu, beliau mampu merubah kampus ini menjadi lebih baik sebelum masa kepemimpinannya diantara lain menjadikan kampus ini aman, bersih, tertib dan disiplin beliau mampu merubah image bahwa kampus ini yang sebelumnya kotor, banyak konflik, mahasiswa tidak disiplin, menjadi kampus yang sekarang banyak diminati oleh banyak orang. Salah satu perubahan yang paling spektakuler adalah perubahan status kelembagaan IAIN menjadi UIN

Raden Intan Lampung yang tentu saja perubahan ini bukan suatu hal yang mudah untuk dilakukan banyak hambatan-hambatan dan bukan hanya IAIN Raden Intan Lampung saja yang ingin merubah status kelembagaan menjadi UIN masih ada lima IAIN lain artinya perjuangan itu sangat sulit untuk dilakukan dan dibutuhkan sinergi antara pemimpin dan yang dipimpin. Berdasarkan data yang diperoleh serta hasil wawancara UIN Raden Intan Lampung peminat terbanyak No. 1 di Sumatera yaitu 24.000 peminat dan yang akan diterima hanya 6.000 saja artinya kepercayaan masyarakat sangat tinggi dan hal inilah yang membuat penulis tertarik meneliti bagaimana model kepemimpinan beliau selama dua periode masa kepemimpinannya memimpin UIN Raden Intan Lampung

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti bahwa kesan terhadap sikap maupun perilaku beliau selama memimpin kampus ini sangat bermacam-macam namun penulis menyimpulkan bahwa dari banyak pernyataan tersebut rektor saat ini memiliki karisma dalam memimpin kampus ini hal ini dibuktikan dari pernyataan informan bahwa:

“memiliki pengalaman yang relatif banyak dalam memimpin ormas, dari mulai ketua ansor, pengurus ansor, beliau juga aktif dalam lintas agama NKUB, dan itu semua membuat gaya kepemimpinan beliau sangat matang, sehingga ketika memimpin gaya komunikasinya begitu efektif dengan gaya kepemimpinan yang sejuk, gaya kepemimpinan yang humanis, gaya kepemimpinan yang selalu bisa mengayomi semua orang yang ada di bawah kepemimpinannya, tanpa menimbulkan gejolak, tanpa menimbulkan friksi-friksi tanpa menimbulkan amarah-amarah dari orang-orang termasuk orang yang tidak suka dengan beliau.”¹¹⁸

Selain itu informan lain menyatakan bahwa:

“Gaya kepemimpinan pak rektor ini selalu memperhatikan bawahannya atau rekan sekerjanya dengan interaksi sosial yang bagus, dia menghargai pihak-pihak dengan prinsip mengorbankan-orang sehingga orang yang katakanlah diajak untuk bekerjasama itu merasa dihargai, dan

¹¹⁸ Moh. Bahrudin, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung, wawancara dicatat pata tanggal 13/05/2018

potensi semua orang katakanlah kemampuan semua orang kan dibutuhkan tidak ada yang tidak dibutuhkan di dalam kerja organisasi sehingga kita bisa melaksanakan tugas sebagaimana fungsinya sesuai dengan kapasitasnya masing-masing itu semua berangkat dari penghargaan itu tadi dihargainya¹¹⁹”

Sedangkan menurut pernyataan Rektor sendiri :

“kalau dibidang demokratis tetap saja harus berdasarkan aturan ya kita memimpin berdasarkan aturan berdasarkan regulasi yang ada, kemudian kita contoh menggerakkan semua komponen atau SDM yang ada sesuai dengan tupoksinya”

Dari ketiga pernyataan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa dalam kepemimpinannya Prof. Dr. H. Moh. Mukri, M.Ag memiliki sikap yang selalu menghargai pihak-pihak, kemudian memiliki gaya komunikasi yang efektif, dan tidak menimbulkan amarah-amarah. Berdasarkan teori yang kepemimpinan yang ada sikap Prof. Dr. H. Moh. Mukri, M.Ag termasuk dalam karakteristik model kepemimpinan transformasional yaitu *idealized influence* (pengaruh yang diidealkan) artinya semua orang mampu menerima beliau sebagai pemimpin dan merupakan sosok pemimpin yang dicintai, jadi apapun program maupun rencana yang ingin dilakukan pasti mendapat banyak persetujuan maupun dukungan dari pihak-pihak internal maupun eksternal tanpa menimbulkan konflik sehingga bisa dilakukan dengan efektif hal ini sesuai dengan pernyataan informan yang mengatakan bahwa:

“yang saya rasakan selama dibawah kepemimpinan beliau ini kampus kita aman tidak ada konflik walaupun ada bisa diselesaikan dengan baik, sehingga kita bisa melakukan pembangunan-pembangunan kalau tidak aman mana mungkin bisa melakukan perubahan”¹²⁰

¹¹⁹ Khairuddin, Wakil Dekan Fakultas Syariah, wawancara, dicatat pada tanggal 15/05/2018

¹²⁰ Chairul Anwar, Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Rden Intan Lampung, wawancara, dicatat pada 18/09/2018

Kemudian dalam mengambil keputusan maupun kebijakan beliau selalu menyamakannya terlebih dahulu, artinya apa yang beliau inginkan disamakan dengan bawahan sehingga apapun yang telah direncanakan dapat disetujui dan dilaksanakan sesuai dengan tupoksi nya masing-masing, sehingga bisa dipertanggung jawabkan. Hal ini sesuai dengan pernyataan informan yang menyatakan bahwa:

“gaya kepemimpinan beliau itu ngemong, tidak ada masalah, frekuensi itu harus sama sehingga ketika frekuensi sama gelombangnya sama juga, gaya kepemimpinan beliau bagus terhadap semua orang yang ada dibawah kepemimpinannya”¹²¹

Kemudian informan lainnya menyatakan bahwa :

“Dalam meningkatkan mutu kampus ini pak rektor selalu menyampaikan dalam rapat koordinasi dengan para pimpinan terutama tentang kualitas mahasiswa, kualitas mahasiswa itu beliau jelaskan dalam kurikulum dan melalui pendidikan dan pengajaran, bagus selalu koordinasi”¹²²

Pada akhirnya harapan beliau ketika ada pemeriksaan dari Direktorat maupun BPK semua itu bisa dipertanggung jawabkan karena semua anggaran digunakan sesuai dengan seharusnya, dan harus mempunyai indeks capaian kerja sesuai dengan tugasnya masing-masing.

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa dalam kepemimpinannya Prof. Dr. H. Moh. Mukri, M.Ag merupakan sosok yang demokratis. Dimana dalam teori gaya kepemimpinan demokratis kemauan, kehendak, kemampuan, buah pikiran, pendapat, kreatifitas, inisiatif yang berbeda-beda dihargai dan disalurkan secara wajar seperti yang tercantum pada bab II tentang gaya

¹²¹ Khomsahrial Romli, Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung, *wawancara*, dicatat pada tanggal 15/05/2018

¹²² Syaiful Anwar, Wakil Rektor III UIN Raden Intan Lampung, *wawancara*, dicatat pada tanggal 13/05/2018

kepemimpinan yang demokratis. Teori ini ternyata diaplikasikan oleh Prof. Dr. H. Moh. Mukri, M.Ag seperti pimpinan selalu bermusyawarah dengan rekan kerja maupun bawahan melalui rapat koordinasi, tentang program-program yang akan dilaksanakan di UIN Raden Intan Lampung, selain itu selalu diberikan kesempatan untuk berpendapat dan saran mengenai program yang akan dilaksanakan oleh pimpinan, bahkan hal ini terlihat, adanya keleluasaan bagi bawahannya.

Tipe pemimpin demokratis selalu berusaha memanfaatkan setiap orang yang dipimpin, memanfaatkan dalam arti bagaimana seseorang itu mau menjadi dan diberdayakan sehingga ilmu yang dia punya bisa disalurkan ke mahasiswa, memanfaatkan dalam arti memberikan menempatkan pada posisi yang proporsional tentunya berdasarkan latar belakang pendidikan masing-masing sehingga ia dapat memberi manfaat bagi UIN Raden Intan Lampung dan lingkungan di dalamnya, memanfaatkan potensi ataupun kemampuan yang ada pada diri rekan kerja maupun bawahan, akan tetapi yang terpenting harus mempunyai kemampuan dasar apapun tugas yang diberikan kepada bawahan tidak ada yang dibeda-bedakan artinya disamaratakan.

Mengenai perbedaan pendapat beliau selalu menerima kritik maupun saran dari bawahan dan tidak mau menang sendiri hal ini sesuai dengan pernyataan informan yang mengatakan bahwa:

“Ya beliau sangat menghargai pendapat, bahkan sangat menghargai kreativitas, jadi sangking percayanya, beliau memberikan kebebasan berkreaitivitas kepada masing-masing bawahannya sesuai dengan bidangnya namun yang harus digaris bawahi kita harus tetap mengacu pada visi misi yang telah dibuat. Saya kira beliau sangat memberikan apresiasi kepada bawahannya untuk senantiasa kreativitas, jadi tidak

terlalu mencekoki, dan mempersilahkan masing-masing menggunakan gaya nya sendiri namun harus sesuai koridor yang telah disepakati¹²³”

Sedangkan Informan lainnya mengatakan:

“Dia justru kritik maupun pendapat dari bawahan maupun rekan sekerja selalu mendapat perhatian dari beliau, bukan berarti anti kritik ndak, dia selalu menerima kritik, Konsekuensi dalam menghargai pihak lawan ataupun pihak ketiga yang membuat interaksi maupun komunikasi beliau itu bagus, baik di intern maupun diluar jaringan dia ini bagus, karena dia pintar menghargai orang, sejak kepemimpinan beliau UIN atau IAIN itu adem gak ada konflik walaupun ada itu bisa teratasi dengan baik, inilah yang menjadi kelebihan beliau dibandingkan dengan kepemimpinan-kepemimpinan masa lalu, karena kepemimpinan masa lalu itu penuh dengan konflik dan selalu konfrontatif dengan pihak-pihak sedangkan beliau ini tidak konfrontatif justru diajak ngobrol bareng bagaimana pemecahan nah inilah yang dikatakan pemimpin yang demokratis itu tadi¹²⁴”

Dari dua pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa pak Prof. Dr. H. Moh. Mukri, M.Ag sangat menghargai pendapat dan tidak anti kritik ini merupakan ciri dari Model Kepemimpinan Demokratis yaitu selalu menerima kritik dan saran, selain demokratis ternyata beliau juga menerapkan gaya kepemimpinan Laissez-Faire terlihat dari salah satu informan yang menyatakan bahwa pak rektor memberi kebebasan berkreaitivitas kepada bawahannya sesuai dengan bidangnya masing-masing akan tetapi harus sesuai dengan visi misi yang telah ditetapkan. Gaya laissez-faire dicirikan dengan pemimpin hanya sebagai penasehat saja, akan tetapi ini tidak terlepas begitu saja, artinya dalam pelaksanaan memang dibebaskan namun ketika program terlaksana, pemimpin tetap memberikan pengawasan dan evaluasi sesuai dengan visi misi dan koridor yang telah disepakati.

¹²³ Syaiful Anwar, Wakil Rektor III UIN Raden Intan Lampung, wawancara, dicatat pada tanggal 13/05/2018

¹²⁴ Chairul Anwar, Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Rden Intan Lampung, wawancara, dicatat pada 18/09/2018

Mengenai komunikasi dan apresiasi, persoalan komunikasi dalam kepemimpinan dan manajemen sangat penting. Komunikasi berhubungan dengan interaksi sosial yang berfungsi sebagai pengendalian, motivasi, pengungkapan emosi dan penyampaian informasi. Selama kepemimpinan Prof. Dr. H. Moh. Mukri, M.Ag interaksi antara pemimpin dan bawahan sangat bagus dibuktikan dengan pernyataan salah satu informan yang mengatakan :

“Ya walaupun tidak secara langsung beliau memberikan apresiasi, namun yang tidak kalah pentingnya bagi bawahan adanya peningkatan kesejahteraan seperti reward, memberikan penghargaan, peduli dengan bawahan, tidak merasa menang sendiri, saya kira banyak hal yang perlu dicontoh dari beliau¹²⁵.”

Kemudian salah dua informan menyatakan berikut:

“Beliau memberikan teguran baik langsung maupun tidak langsung, kalau menurut dia tidak pas beliau memberikan teguran secara spontan “oh tolong itu, jangan dibiarkan itu harus diambil langkah-langkah tegas” secara tidak langsung ya mungkin beliau menyampaikan melalui pelatihan, ceramah maupun pidato itu pun berupa sinyal-sinyal atau menyindir dengan halus tetapi kita mampu menangkap dari perkataan beliau¹²⁶”

“Dalam memberikan teguran beliau menyampaikannya dengan cara yang efektif tidak menggunakan emosi sehingga apapun bentuk teguran ataupun nasihat yang beliau berikan mampu didengar dan dimengerti oleh bawahan, mungkin itu semua terbentuk karena beliau sudah lama memimpin kampus bahkan organisasi diluar kampus sehingga gaya kepemimpinan beliau cukup bijaksana

Berdasarkan pernyataan tiga narasumber diatas dapat diambil kesimpulan bahwa dalam berkomunikasi beliau selalu menyampaikannya baik secara langsung maupun tidak langsung, John Adair menyatakan bahwa dalam organisasi atau kelompok dibutuhkan komunikasi internal yang baik, karena dengan

¹²⁵ Hanif, Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung, wawancara, dicatat pada tanggal 18/09/2018

¹²⁶ Puji Raharjo, Kabbag Umum UIN Raden Intan Lampung, wawancara, dicatat pada tanggal, 18/09/2018

komunikasi yang baik akan meningkatkan pencapaian prestasi yang berkenaan dengan tujuan bersama dan cenderung mempererat kebersamaan kelompok.¹²⁷ Selain komunikasi yang baik Prof. Dr. H. Moh. Mukri, M.Ag juga memberikan *reward* atau penghargaan untuk memotivasi bawahan agar bisa bekerja dengan maksimal, penghargaan ini biasa berupa remunerasi, fasilitas-fasilitas, serta pujian jika dilihat pada teori yang telah dikemukakan sistem reward ini termasuk dalam karakteristik Model Kepemimpinan Transaksional. Menurut Bass pemimpin transaksional memotivasi bawahannya dengan cara menukar imbalan untuk pekerjaan atau tugas yang telah dilaksanakan misalnya dengan penghargaan, menaikkan upah terhadap pengikutnya yang melakukan kinerja tinggi. Komunikasi yang baik akan mendorong individu memberi kontribusi yang nyata dan bermanfaat bagi tugas kelompok.¹²⁸ Dan hal ini sesuai dengan pernyataan informan yang menyatakan bahwa :

“Hal yang paling membekas dalam hidup saya selama dibawah kepemimpinannya, yang selalu di dengung-dengungkan pada setiap kali pertemuan adalah kebersamaan karena tanpa kebersamaan kita tidak bisa mencapai apasaja”

Jadi sangat penting peran komunikasi antara pemimpin dengan yang dipimpin hal itu sangat dibutuhkan terutama bagi pemimpin organisasi maupun kelompok, sebagai media penyampaian informasi, motivasi, emosi, dan untuk menjalin kebersamaan.

Mengenai perubahan status kelembagaan, dalam hal ini penulis berupaya mencari melalui wawancara maupun dokumentasi tentang bagaimana peran

¹²⁷ Jhon Adair, *Kepemimpinan dan Motivasi* (Cet, II Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2006), h.9

¹²⁸ M.B.Bass, *Leadership and Performance Beyond Expectation*, (New York: Free Press, 1985), h.145.

pemimpin dalam status perubahan kelembagaan IAIN menjadi UIN, berdasarkan pernyataan Prof. Dr. H. Moh. Mukri, M.Ag beliau mengatakan bahwa

“Ya kalau mau dibilang perubahan status itu panjang ceritanya selama kurang lebih 3 tahun, proses perubahan IAIN menjadi UIN itu panjang sekali melelahkan sekali antara iya sama tidak banyak sekali kendala-kendalanya, enggak sederhanalah gitu dan kita juga enggak sendirian ada 5 IAIN yang lain dan hari ini dari 5 IAIN yang lain jumlah mahasiswanya kita paling banyak dan pendaftarannya juga paling banyak kita, kita hanya kalah dengan yang di Jawa dan di Makasar¹²⁹.”

Dari pernyataan beliau dapat disimpulkan bahwa dalam proses perubahan itu tidak lah mudah karena banyaknya pihak-pihak yang terlibat baik internal maupun eksternal, jadi diperlukan pemimpin yang memiliki relasi yang luas serta mampu mempengaruhi orang-orang supaya mau ikut bekerjasama dalam mencapai suatu tujuan. Pada bab II telah dijelaskan menurut Barry M. Richman dan N.farmer mengelola perguruan tinggi harus memperhatikan 5 komponen sistem yaitu 1) input yakni terdiri dari uang, mahasiswa, pegawai, barang-barang, perlengkapan, tanah, dan sebagainya, 2) internal sistem meliputi, proses belajar mengajar, penelitian, dan rapat-rapat penelitian, 3) output yakni keluaran perguruan tinggi terdiri dari penerbitan karya ilmiah, lulusan-lulusan perguruan tinggi, dan pelayanan publik, 4) pengaruh-pengaruh atau tekanan-tekanan lingkungan yakni bahwa tempat-tempat dimana perguruan tinggi itu berada, merupakan lingkungan yang memiliki pengaruh terhadap keberadaannya, 5) *subsystem interface* , yakni sistem yang berkaitan dengan subjek-subjek dengan area atau wilayah yang berbeda dan saling berhadapan satu sama lain, misalnya antara fakultas dan mahasiswa, fakultas dan administrator, antara administrator dan undang-undang.

¹²⁹ Moh. Mukri, Rektor UIN Raden Intan Lampung, *wawancara*, dicatat pada tanggal 13/05/2018

Jadi menjadi pemimpin di perguruan tinggi diperlukan kemampuan untuk me manajemen semua komponen yang ada di lingkungan perguruan tinggi tersebut, agar proses pengelolaan perguruan tinggi tersebut dapat berjalan dengan efektif, dalam arti tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Artinya dalam perubahan status kelembagaan ini dibutuhkan pemimpin yang memiliki pengaruh maupun relasi yang luas serta kemampuan manajerial yang baik pula dalam mengelola perguruan tinggi. Model kepemimpinan yang bisa membawa perubahan-perubahan adalah Model Kepemimpinan Transformasional sebagaimana yang telah dijelaskan pada bab II bahwa model kepemimpinan ini mampu mentransformasikan visi menjadi realita, atau mengubah sesuatu yang potensial menjadi aktual¹³⁰. Pemimpin dengan kepemimpinan transformasional adalah yang memiliki visi ke depan dan mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan serta mampu mentransformasikan perubahan tersebut kedalam organisasi, memelopori perubahan, dan memberikan motivasi serta inspirasi kepada individu-individu karyawan untuk inovatif, serta membangun teamwork yang solid, membawa pembaruan dalam etos mengendalikan organisasi.¹³¹ Berikut ini adalah pernyataan-pernyataan informan terkait dengan karakteristik model kepemimpinan transformasional.

“ketika beliau menyampaikan nasihat dan motivasi kepada bawahannya, pak rektor terlihat mempunyai wibawa yang sangat tinggi, dan dalam kesehariannya juga beliau selalu datang tepat waktu dan memberi contoh kepada bawahannya agar disiplin, bahkan sampai tukang sapu sekalipun

¹³⁰ Mujiasih, Endah & Hadi, Sutrisno, ”Persepsi Mengenai gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dan Pengaruhnya Terhadap Upaya Ekstra (Extra Effort) Pegawai Dinas Kesehatan (DKK)”. Jurnal Bisnis dan Ekonomi, Vol. 10 No. 2 (September 2003), h. 9-10.

¹³¹ M.B.Bass, *Leadership and Performance Beyond Expectation*, (New York: Free Press, 1985), h.145.

beliau selalu memberikan nasihat dan contoh yang baik supaya memiliki standar dan kualitas kerja yang baik¹³²”.

Pernyataan diatas mengindikasikan bahwa Prof. Dr. H. Moh. Mukri, M.Ag memiliki pengaruh yang diidealkan bagi bawahannya yaitu wibawa, dan selalu mencontohkan kepada bawahannya serta datang kerja tepat waktu, pernyataan ini sesuai dengan karakteristik model kepemimpinan transformasional yaitu pengaruh yang diidealkan artinya bawahan merasa bangga dengan pemimpin yang memiliki kharisma, maupun wibawa, serta memberi contoh disiplin kerja. Dan hal ini juga dikatakan oleh beliau sebagai berikut:

“kalau dibilang demokratis tetap saja harus berdasarkan aturan ya kita memimpin berdasarkan aturan berdasarkan regulasi yang ada, kemudian kita contoh menggerakkan semua komponen atau SDM yang ada sesuai dengan tupoksinya kalau bagian tukang sapu ya nyapu harus bersih, kemudian ada kompromi-kompromi kita tidak kasar iya, kita mengajak bukan mengejek, merangkul bukan memukul iya, kemudian juga disiplin, kalau saya dikantor jam 7 sudah hadir nanti sore jam 5 harus memberikan keteladanan, kalau tidak bisa memberikan keteladanan orang juga tidak mau disiplin. kalo gak disiplin sikat seperti tempo hari ada UKM SBI bandel ngelawan ya kita bubarkan itu suatu contoh tidak mau disiplin dan tidak mau ikut aturan.¹³³”

Berkaitan tentang disiplin beliau mencontohkan tidak ada toleransi seperti UKM SBI yang dibubarkan karena bandel tidak mau ikut aturan artinya beliau juga menerapkan gaya kepemimpinan otoriter tetapi dalam arti bahwa tidak sepenuhnya otoriter melainkan untuk menegakkan kedisiplinan

Kemudian kriteria selanjutnya yaitu inspirational, pemimpin yang inspirasional adalah pemimpin yang bertindak dengan cara memotivasi dan menginspirasi pengikutnya. Artinya, pemimpin mampu mengomunikasikan harapan-harapan yang tinggi dari para pengikutnya, menggunakan simbol-simbol

¹³² Puji Raharjo, Kabbag Umum UIN Raden Intan Lampung, wawancara, dicatat pada tanggal, 18/09/2018

¹³³ Moh. Mukri, Rektor UIN Raden Intan Lampung, wawancara, dicatat pada tanggal 13/05/2018

untuk memfokuskan pada kerja keras, dan mengekspresikan tujuan dengan sederhana. Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil wawancara banyak inspirasi maupun motivasi yang diberikan oleh Prof. Dr. H. Moh. Mukri, M.Ag kepada bawahannya salah satu informan mengatakan bahwa :

“Banyak upaya-upaya yang dilakukan beliau selama masa kepemimpinannya dalam meningkatkan mutu kampus ini antara lain peningkatan kualitas mahasiswa non akademik, pembinaan karakter, bakat minat, penalaran, membangun relasi dengan stakeholder perguruan tinggi, pemerintahan, LSM, BUMN sehingga dengan demikian terbangun trust building, kepercayaan inilah yang terpenting dalam menuju perubahan status kelembagaan dari IAIN menuju UIN. Dan ini semua selalu beliau upayakan sehingga pada april 2017 IAIN resmi sebagai UIN¹³⁴”

Sejalan dengan pernyataan diatas informan lainnya juga mengatakan

“Beliau sangat banyak sekali kreativitas dan inovasi untuk memajukan Institusi Perguruan Tinggi UIN Raden Intan Lampung salah satu prestasi yang spektakuler yang tidak mudah untuk dicapai itu adalah perubahan status IAIN menjadi UIN itu merupakan kreativitas beliau yang luar biasa, selain itu juga beliau mampu meningkatkan kepercayaan masyarakat kepada lembaga ini sehingga animo masyarakat untuk mendaftar di UIN dari tahun ke tahun selalu meningkat¹³⁵”

Jadi berdasarkan pernyataan tersebut artinya Prof. Dr. H. Moh. Mukri, M.Ag dalam memimpin kampus selalu menginspirasi dan memotivasi bawahannya untuk selalu berkegiatan dan berinovasi untuk mencapai perubahan perubahan, bahkan setelah menjadi UIN salah satu informan mengatakan semua jurusan-jurusan harus Ter-akreditasi A sebagai konsekuensi berubahnya status kelembagaan menjadi UIN, serta pembangunan fakultas-fakultas baru, gedung-gedung baru, hal ini sesuai yang dikatakan oleh salah satu informan bahwa:

¹³⁴ Syaiful Anwar, Wakil Rektor III UIN Raden Intan Lampung, wawancara, dicatat pada tanggal 13/05/2018

¹³⁵ Moh. Bahrudin, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung, wawancara dicatat pada tanggal 13/05/2018

“Pak rektor bersama seluruh jajaran pimpinan selalu mendorong pendirian fakultas-fakultas baru. Sebagai konsekuensi berdirinya UIN jadi diharuskan untuk membuka fakultas-fakultas umum, yang kedua tentu saja ada rencana membangun gedung-gedung atau fasilitas-fasilitas yang baru. Untuk fakultas yang baru sudah ada usulan yang diajukan kepada kementerian yaitu fakultas Sainat dan teknologi kemudian ada fakultas adab dan humaniora¹³⁶”

Selain itu juga pemimpin harus mampu menjalin kerjasama dengan berbagai pihak, khususnya pemerintah daerah maupun lembaga-lembaga serta masyarakat untuk ikut serta membantu dalam mencapai perubahan tersebut, maka diperlukan pemimpin yang memiliki relasi yang luas pengalaman yang banyak serta mampu menjalin komunikasi yang baik pula. Artinya tidak hanya kemampuan manajerial saja melainkan memiliki jiwa pemimpin dan disukai banyak orang sehingga mampu mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi.

Kriteria selanjutnya yaitu stimulasi intelektual adalah perilaku yang senantiasa menyediakan tantangan dan makna atas pekerjaan orang-orang yang dipimpin, termasuk di dalamnya adalah perilaku yang mampu mengartikulasikan ekspektasi yang jelas dan perilaku yang mampu mendemonstrasikan komitmen terhadap sasaran organisasi. Semangat ini dibangkitkan melalui antusiasme dan optimisme. Berdasarkan hasil wawancara bahwa Prof Dr. H. Moh. Mukri, M.Ag dalam memimpin kampus selalu melakukan rapat kerja setiap tahun dalam rangka menyelenggarakan agenda-agenda kerja apa saja yang harus dilakukan dan harus mencapai indeks capaian kerja yang telah ditentukan serta memotivasi bawahan dalam memecahkan masalah berikut ini adalah pernyataan Prof. Dr. H. Moh. Mukri, M.Ag mengenai stimulasi intelektual yaitu:

¹³⁶ Hanif, Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung, wawancara, dicatat pada tanggal 18/09/2018

“Itukan tadi itu dengan pendekatan menghargai karya-karya orang gitu, sekecil apapun orang harus berkarya ya harus berbuat seperti itu, bukan karena saya menegor kemudian memaksa tidak, sebaliknya saya memotivasi ini loh, ini loh kamu pasti bisa, kamu lakukan ini, kamu lakukan ini, perubahan-perubahan kita kasih contoh, awasi kerjaan, dan harus memastikan semua pekerjaan harus berjalan sesuai rencana¹³⁷”

“Oh iya pelatihan-pelatihan sekarang kan serba komputer semua karyawan maupun pegawai harus bisa komputer kemudian bersikap santun, kemudian kita ikutkan keluar, kemudian kita undang ahli dalam bidang tertentu untuk diberi arahan saya ingin seperti ini, seperti ini,, sehingga pesan terakhirnya ketika ada pemeriksaan di akhir tahun dari BPK, Direktorat kita gak perlu takut-takut lagi, ketika kita mengeluarkan anggaran yang sesuai dengan seharusnya ya kita enggak perlu takut, seperti anggaran awal tahun kita ada rapat kerja tahun depan kita mau apa saja bla bla bla kita bagi semua jadi semua anak buah kita semuanya tau apa yang harus dikerjakan, jadi itu harus ada indeks kerja capaian nya¹³⁸”

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa pemimpin selalu memotivasi bawahan untuk selalu berkarya, bukan hanya memotivasi beliau juga memberikan contoh serta dalam menjalankan program-program kerja yang akan dilakukan harus memiliki indeks capain kerja, berdasarkan pendapat salah satu informan juga mengatakan bahwa pernyataan Prof. Dr. H. Moh. Mukri, M.Ag selalu mendorong untuk meningkatkan kemampuan melalui seminar, kunjungan luar negeri

“Ya ada salah satu contohnya bulan may kemarin pimpinan UIN belajar ke Turki untuk bagaimana meningkatkan kemampuan managerial memimpin perguruan tinggi, bulan sebelumnya ada yang ke Inggris, ke Belanda, ke Maroko, dan nanti mungkin sekitar bulan juli ada yang ke Australia bagi unsur pimpinan itu semua adalah upaya untuk meningkatkan wawasan manajerial, wawasan kepemimpinan, dan sebagian untuk elemen staff¹³⁹”.

¹³⁷ Moh. Mukri, Rektor UIN Raden Intan Lampung, wawancara, dicatat pada tanggal 13/05/2018

¹³⁸ Moh. Mukri, Rektor UIN Raden Intan Lampung, wawancara, dicatat pada tanggal 13/05/2018

¹³⁹ Moh. Bahrudin, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung, wawancara dicatat pata tanggal 13/05/2018

Stimulasi intelektual ini sangat penting karena bagi bawahan yang berpendidikan tinggi mendambakan tantangan kerja yang dapat menambah profesionalitas dan pengembangan diri, karena dengan pendidikan yang lebih tinggi mempunyai minat mendalam dalam menghadapi tantangan kerja dan bawahan yang mempunyai pendidikan tinggi dapat memberi respon terhadap pemimpin

Kriteria yang terakhir yaitu perhatian secara individual maksudnya perhatian atau pertimbangan individual implikasinya adalah memelihara kontak langsung dan komunikasi yang terbuka dengan bawahan kriteria ini sudah dijelaskan pada pembahasan sebelumnya yaitu mengenai komunikasi. Bahwa dalam berkomunikasi beliau sangat terbuka dan menerima kritik maupun saran dari bawahan. Dalam hal menegur pun beliau tidak kasar sehingga komunikasi yang terjalin pun tetap terjalin dengan baik antara pemimpin dan bawahan.

B. Peran Kepemimpinan dalam Perubahan Status Kelembagaan

Berdasarkan hasil pemaparan wawancara diatas penulis menyimpulkan bahwa model kepemimpinan rektor saat ini adalah model kepemimpinan transformasional karena pemimpin mampu membawa perubahan secara nyata bagi organisasi. Walaupun pada kenyataannya beliau banyak menerapkan model kepemimpinan antara lain Demokratis, Otoriter, Laissez-faire, transformasional dan transaksional. Akan tetapi model kepemimpinan yang sesuai atau yang mungkin diterapkan adalah model kepemimpinan transformasional karena beliau mampu

membawa perubahan besar terhadap organisasi terutama perubahan status kelembagaan IAIN menjadi UIN di tahun 2017.

Model kepemimpinan Transformasional ini mampu membawa ke arah perubahan karena pimpinan dan bawahannya berupaya mencapai tujuan organisasi dengan kemampuan moralitas dan motivasi yang tinggi. Model kepemimpinan ini merubah dan mentransformasi nilai-nilai kedalam kerja tim.

Selalu memiliki motivasi yang tinggi untuk melakukan hal terbaik demi kemajuan organisasi, pemimpin transformasional juga memiliki karisma, wibawa, dan pengaruh yang baik bagi bawahannya.. pemimpin mampu memberikan wewenang dan tanggung jawab sesuai kemampuan bawahannya serta dapat memberdayakan mereka dengan baik

C. Kepemimpinan dalam persepektif ekonomi islam

Kaitan kepemimpinan dalam Islam secara umum tidak jauh berbeda dengan metode kepemimpinan kepemimpinan umumnya. Artinya dalam prinsip-prinsip dan sistem-sistem yang digunakan dalam kepemimpinan islam terdapat kesamaan yang digunakan dalam kepemimpinan pada umumnya. Akan tetapi yang menjadi pembeda antara pemimpin Islam dengan kepemimpinan secara umum yaitu pada Iman dan Takwa. Pada bab II telah dijelaskan bahwa dimensi perspektif Islam dalam kepemimpinan dan manajemen perguruan tinggi terletak pada iman dan takwa, sementara iman dan takwa itu implementasinya hanya dapat dilihat dalam wujud perilaku dan akhlak yang mulia sebagaimana yang oleh Rasulullah saw. Jadi kepemimpinan dan manajemen perbedaannya terletak pada aspek ini, sebab hal ini terkait dengan hal yang sifatnya sakral, dan Maha Agung yakni Allah swt. Dimensi yang sifatnya nonsakral tentang teori-teori

kepemimpinan dan manajemen pada umumnya, khususnya kepemimpinan perguruan tinggi semuanya dapat diterapkan bahkan secara konseptual dapat dikembangkan secara berkesinambungan seirama dengan dinamika perkembangan Iptek serta sesuai tuntutan perkembangan dalam segala sektor kehidupan sebagai akibat dari perkembangan Iptek tersebut dengan syarat seirama dengan perkembangan iman dan takwa



BAB V

P E N U T U P

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini dapat diambil kesimpulan untuk menjawab rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Model Kepemimpinan di UIN Raden Intan Lampung menerapkan model kepemimpinan transformasional karena dari hasil wawancara diketahui bahwa ada dimensi kepemimpinan Transformasional yaitu, bawahan mempercayai dan menghormati pemimpinnya atau bisa disebut pimpinan yang karismatik, stimulasi intelektual, inspirasional dan perhatian individu.
2. Peran kepemimpinan dalam perubahan dalam sebuah organisasi sangatlah penting karena Peran pemimpin sangatlah penting karena pemimpinlah yang menentukan kearah mana suatu organisasi, apakah arah tujuan internal maupun arah tujuan eksternal, serta pemimpin pulalah yang menyalurkan aset dan keterampilan organisasi dengan kesempatan dan risiko yang dihadapkan oleh lingkungan.
3. Kepemimpinan dalam perspektif ekonomi islam pada umumnya memiliki kriteria yang sama dengan kepemimpinan pada umumnya akan tetapi yang menjadi pembeda yang sangat mendasar yaitu Iman dan Takwa, karena teori-teori tentang kepemimpinan maupun manajemen dalam perguruan tinggi dapat selalu dikembangkan secara berkesinambungan sesuai dengan

perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi akan tetapi harus seirama dengan perkembangan Iman dan Takwa.

B. Saran

Berdasarkan hasil kajian dari bab diatas, selanjutnya peneliti memberikan sumbangan saran dalam penelitian ini yaitu:

1. Dengan berubah nya status kelembagaan IAIN menjadi UIN maka semakin beragam ilmu yang harus ditawarkan dan dibutuhkan oleh masyarakat, semakin luas jaringan yang dimiliki perguruan tinggi untuk menggali sumber finansial, semakin berkualitasnya perguruan tinggi maka semakin cerah masa depan para lulusan dan semakin besar kepedulian masyarakat untuk berpartisipasi.
2. Dengan adanya perubahan status kelembagaan IAIN Raden Intan Lampung menjadi Universitas Raden Intan Lampung tidak menghilangnya nilai-nilai ke-Islaman seperti penambahan fakultas ataupun jurusan umum harus diimbangi dengan jumlah fakultas atau jurusan yang berbasis Agama Islam.

PEDOMAN WAWANCARA

Topik : Gaya Kepemimpinan Rektor UIN Raden Intan Lampung

Narasumber : Wakil Rektor, Dekan, Kabag Biro, Tu, Kajur

Pewawancara : Teddy Kurniawan

Pertanyaan :

1. Bagaimana kesan anda tentang gaya kepemimpinan rektor saat ini?
2. Menurut bapak apa yang membuat rektor kembali dilantik kedua kalinya sebagai rektor UIN? Maksudnya kepribadian serta kemampuan teknis apa yang dimiliki beliau dalam memimpin kampus ini?
3. Apakah rektor selalu mendorong bawahan untuk memiliki, mendalami, dan men-update ilmu pengetahuan?
4. Bagaimana sikap rektor dalam menerima kritik dan saran dari bawahan?
5. Bagaimana cara rektor dalam menjalin hubungan komunikasi dengan bawahannya dalam mencapai tujuan?
6. Mengapa pemerintah daerah mau men-support UIN dari segi anggaran dan fasilitas? Apakah karena perubahan status menjadi UIN atau memang kampus ini adalah aset pendidikan yang wajib di dukung?
7. Dari beberapa informan mengatakan bahwa pak rektor bukan hanya memimpin kampus tapi juga meliau memimpin NU, patri dll bagaimana menurut pandangan bapak?

8. Sebagai bawahan pasti mempunyai harapan terhadap kepemimpinan rektor . apakah pada kenyataannya kepemimpinan rektor saat ini sudah sesuai dengan harapan anda?
9. Kelemahan rektor saat ini menurut bapak?



PEDOMAN WAWANCARA

Topik : Gaya Kepemimpinan Rektor UIN Raden Intan Lampung

Narasumber : Prof. Dr. H. Moh. Mukri, M.Ag (Rektor)

Pewawancara : Teddy Kurniawan

Pertanyaan :

1. Bagaimana pola kepemimpinan yang bapak terapkan dalam memimpin UIN RIL selama dua periode kepemimpinan bapak?
2. Bagaimana kiat-kiat atau usaha bapak dalam mencapai perubahan status kelembagaan dari IAIN menuju UIN ?
3. Bagaimana cara berinteraksi bapak kepada para bawahan supaya mereka mau bekerja sama demi tercapainya tujuan / visi misi dari kampus ini?
4. Bagaimana sikap bapak dalam menerima ide – ide baru serta kritikan dari bawahan?
5. Bagaimana cara bapak dalam memberi petunjuk, menegur, atau memuji hasil kerja dari mereka itu sendiri pak?
6. Apakah bapak memberikan pelatihan-pelatihan dalam mengembangkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan kepada para bawahan demi kemajuan mutu kampus ini?
7. Apakah harapan terbesar bapak selama memimpin di kampus ini?





