

Volume 2 Nomor 1 2018

## **INSPIRING LEADERSHIP DAN TRANSFORMASI KELEMBAGAAN MENUJU PERGURUAN TINGGI ISLAM YANG UNGGUL**

**Husnan Abrori**

Universitas Nurul Jadid  
Paiton, Probolinggo, Jawa Timur  
husnan.abrori45@gmail.com

**Abstrak:** Penelitian ini menyajikan tentang pola kepemimpinan inspiring leadership dalam mewujudkan transformasi kelembagaan Universitas Nurul Jadid Paiton menuju perguruan tinggi Islam yang unggul dan berdaya saing tinggi di tengah tantangan globalisasi dan tantangan demokrasi ke depan serta tingginya ekspektasi masyarakat terhadap Universitas Nurul Jadid maka menuntut lahirnya kepemimpinan yang mengedepankan akuntabilitas kinerja sehingga mampu menjadi inspirasi bagi semua. Kehadiran pemimpin yang memiliki transparansi, akuntabilitas tinggi akan menjadi generator penggerak semua personalia dalam organisasi untuk bekerja lebih maksimal sesuai prinsip-prinsip pengelolaan pendidikan yang baik (good governance), dengan demikian harapan untuk menjadi perguruan tinggi yang unggul dalam menciptakan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia berdaya saing tinggi akan terlaksana dengan baik. Aktualisasi dari pelayanan pendidikan bermutu dalam tata kelola yang baik dan akuntabel akan berdampak pada peningkatan kualitas proses transformasi sehingga akan menghasilkan output yang juga berkualitas. Mimpi ini harus tetap hidup dan tumbuh dengan subur dalam alam bawah sadar dan sanubari seorang pemimpin dengan teamnya untuk menemukan peta jalan lebih cepat menuju perguruan tinggi yang unggul, kompetitif dan marketable. Dalam paradigma pendidikan modern akuntabilitas adalah roh manajemen, dimana akuntabilitas itu terbagi menjadi dua yaitu akuntabilitas vertical dan akuntabilitas horizontal. Dalam akuntabilitas vertical maka perguruan tinggi sangat bertanggung jawab terhadap aspek yuridis formal yang ditetapkan pemerintah, sedangkan dalam akuntabilitas horizontal perguruan tinggi sangat bertanggung jawab pada aspek pelaksanaan program-program dengan baik sehingga menghasilkan lulusan yang berkualitas.

**Kata kunci:** Inspiring Leadership, Transformasi Kelembagaan, Perguruan Tinggi Islam yang Unggul

### **PENDAHULUAN**

Eksistensi perguruan tinggi Islam yang digerakkan oleh seorang pemimpin diharapkan mampu memberikan kontribusi dan perubahan positif bagi perbaikan dan kemajuan peradaban umat Islam, baik pada dataran intelektual teoritis maupun praktis. Perguruan tinggi Islam bukan hanya sekedar proses transformasi nilai-nilai moral untuk membentengi diri dari akses negatif globalisasi dan modernisasi. Tetapi lebih urgen bagaimana nilai-nilai moral yang telah di tanamkan lewat pendidikan Islam mampu berperan aktif sebagai generator yang memiliki power pembebasan dari tekanan dan himpitan keterbelakangan social-budaya, serta kebodohan di tengah mobilitas social yang begitu cepat.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Ahmad Fauzi, *Membangun Epistemologi Pendidikan Islam Melalui Kepemimpinan Spiritual : Suatu Telaah*

**Volume 2 Nomor 1 2018**

Kecepatan perubahan yang terjadi di berbagai dimensi ruang kehidupan tidak melihat keterbatasan sumber daya yang tersedia, oleh karenanya dibutuhkan pemimpin yang memiliki kemampuan untuk meningkatkan pencapaian target kerja dalam dinamika team serta kemampuan untuk merubah keterbatasan menjadi kekuatan. Semangat dan optimisme yang ada di dalam diri seorang pemimpin harus dapat dikomunikasikan dengan jelas sehingga memberikan dampak dalam pertumbuhan organisasi serta memberikan pengaruh kepada orang lain secara efektif melalui tindakan nyata sehingga menjadi tauladan dalam semangat kerja.

Organisasi yang terdiri dari berbagai karakter sumber daya manusia dengan segala perilaku yang dimiliki harus dapat diakomodasi dengan baik oleh manajemen sehingga terjadi kesesuaian kapabelitas dengan job discription yang diduduki, dengan demikian skill kepemimpinan adalah kunci. Pemimpin dalam hal ini memegang peranan penting dalam penegakan good governance

Selain itu pemimpin yang inspiratif juga harus memiliki self mastery dalam situasi apapun sehingga dalam tindakan, tutur bicara serta pengambilan keputusan atas sebuah kebijakan selalu terkontrol dengan baik. Setiap kebijakan yang diambil selalu sejuk dan menginspirasi semua orang di lingkungan organisasi tersebut, kehadirannya selalu menjadi solusi atas semua persoalan.

Self mastery adalah penguasaan diri atau bisa juga disebut self control, bagaimana kita dapat mengendalikan diri kita sendiri. Menurut William Shakespeare (dalam Ainy, 2008) mengatakan “*anda adalah pemilik dari segala pikiran, perasaan akan ketakutan atau keberanian bergantung dari bagaimana cara anda mengaturnya. Semakin anda dapat menyeimbangkan perasaan dan pikiran, semakin dekat anda untuk bisa mengendalikan diri*”.<sup>2</sup>

Berangkat dari hal diatas maka di dalam tulisan ini akan dibahas tentang bagaimana seorang pimpinan perguruan tinggi Islam swasta mampu membuat terobosan transformasi kelembagaan yang tidak biasa dilakukan oleh kebanyakan pemimpin perguruan tinggi didaerah tapal kuda ataupun territorial tingkat provinsi bahkan tingkat nasional untuk meningkatkan kualitas lembaganya melalui inspiring leadership sehingga menjadi sebuah

---

*Diskursif* (Empirisma Vol 24 No. 2 Juli 2015) hlm 2

<sup>2</sup> HM. Musfiqon dan Moch. Bahak Udin By Arifin, *Menjadi Pengawas Sekolah Profesional* (Sidoarjo, Nizamia Learning Center, 2015) hlm 140

**Volume 2 Nomor 1 2018**

universitas yang unggul dan terdengar ditingkat nasional, secara terperinci pembahasannya dibagi menjadi tempat yaitu inspiring leadership, tranformasi kelembagan, universitas yang unggul, serta inspiring leadership dan transformasi kelembagaan di universitas nurul jadid.

**Inspiring Leadership**

Kepemimpinan (Leadership) adalah kemampuan seseorang yaitu pemimpin atau leader untuk mempengaruhi orang lain yaitu yang dipimpin atau pengikut-pengikutnya sehingga orang lain tersebut bertingkah laku sebagaimana dikehendaki oleh pemimpin tersebut. Dalam tataran inilah kadangkala dibedakan antara kepemimpinan sebagai suatu kedudukan dan kepemimpinan sebagai proses social.<sup>3</sup>

Tugas Seorang pemimpin antara lain adalah mempengaruhi orang yang di pimpin untuk bersikap dan berperilaku sesuai dengan visi, misi, *core values*, dan *Core belief* organisasi. Kemampuan menginspirasi adalah suatu kemampuan seseorang yang dapat memberikan sesuatu pandangan baru bagi orang lain, dan kemungkinan juga dapat membuat orang lain melakukan sesuatu yang baru.

Sedangkan model kepemimpinan “Inspiring Leadership” adalah teladan, inspirasi dan panutan kepemimpinan para tokoh. Para tokoh tersebut telah menjadikan karakter dan sosok yang sangat kuat dan dapat menjadi inspirasi dan memotivasi lingkungannya untuk ikut berperan positif dalam segala bidang profesi dan kehidupan masyarakat. Pada umumnya inspirasi yang dapat dijadikan keteladanan adalah sikap tanpa pamrih, kerja keras, cerdas, jujur, santun, kreatif, akuntabel dan transparan adalah keteladanan yang harus dijadikan dasar. Sikap kreatif ditunjukkan dengan usaha pembaharuan dan ide brilian yang diikuti dengan tindakan dan sikap bukan sekedar slogan sehingga menjadi motivasi bagi bawahan.

Dalam inspiring leadership seorang pemimpin sadar bahwa pekerjaan bukan hanya merupakan sarana untuk mencari uang dan sumber penghasilan, lebih dari itu pekerjaan merupakan sarana menciptakan kebahagiaan, sarana mengaktualisasikan diri, karenanya dalam kerja harus menempati posisi yang tepat terbebas dari pengaruh orang lain apalagi bentuknya paksaan.<sup>4</sup>

Selain itu juga dapat memberi orang lain inspirasi untuk memulai suatu perubahan baru ke arah yang lebih baik dari sebelumnya dan juga lebih baik bagi banyak orang. Cara

---

<sup>3</sup> Koentjaraningrat, *Beberapa Pokok Antrpologi Sosial* (Penerbit Dian Rakyat, 1967) hlm 181

<sup>4</sup> Tukiyo, *Revolusi Karier* (Jakarta, PT Elex Media Komputindo 2012) hlm 6

**Volume 2 Nomor 1 2018**

yang dilakukan pemimpin untuk menginspirasi orang lain ada 6 cara dengan melakukan pendekatan :

- 1.Visionary** : pemimpin mampu memberikan pandangan yang jelas kepada rekan kerja atau bawahan kerja tentang masa depan dan mampu menyampaikan dengan benar ke dalam tim.
- 2.Enhancing** : pemimpin mampu meningkatkan atau menciptakan hubungan yang positif dengan sesama rekan kerja dengan menjadi pendengar yang baik dan berkomunikasi dengan orang – orang secara emosional.
- 3.Driver** : pemimpin mampu memberi arahan kepada rekan kerja tentang tujuan dan fokus yang harus diselesaikan tepat waktu dan pemimpin harus bertanggung jawan atas kinerja pribadi atau kelompok
- 4.Principled** : pemimpin harus memiliki prinsip yang kuat untuk melakukan hal yang benar untuk tim kerja dengan cara yang benar untuk mencapai prinsip.
- 5.Enthusiast** : pemimpin dapat memancarkan dan memberi semangat juga energi tentang organisasi, tujuan dan pekerjaan itu sendiri kepada rekan kerja.
- 6.Expert** : pemimpin dapat memberikan arah teknis yang kuat yang berasal dari keahlian yang mendalam.

Selain beberapa faktor diatas perilaku kerja bawahan juga bisa dimotivasi melalui stimulus harapan balasan jasa dimasa yang akan datang ketika prestasi kerja tercapai. Menurut Victor Vroom<sup>5</sup> orang dapat dimotivasi untuk berperilaku kerja tertentu apabila :

1. Ada harapan bila usaha ditingkatkan akan mendapatkan balas jasa
2. Adanya prestasi dari orang yang bersangkutan bahwa ada kemungkinan tujuan tercapai dan ia akan menerima jasa.

Motivasi merupakan fungsi dari valensi dan ekspektasi. Valensi merupakan penilaian atas balas jasa yang diterima sebagai hasil usahanya. Ekspektasi merupakan harapan individu bahwa peningkatan usahanya akan mengarah pada peningkatan balas jasa.

Begitu pentingnya peran seorang pemimpin sehingga Islam memandang bahwa manusia pada dasarnya adalah pemimpin, yaitu wakil Allah SWT di muka bumi, *khalifatullah fi al-ardh* (QS. Al-Baqarah [2]: 30).

---

<sup>5</sup> Pandji Anoraga dan Janti Soegiastuti, *Pengantar Bisnis Modern Kajian Manajemen Perusahaan*, (Jakarta, PT Dunia Pustaka Jaya, 1996) hlm 172

**Volume 2 Nomor 1 2018**

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ

الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٦٠﴾

Artinya : Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat:

"Sesungguhnya aku hendak menjadikan khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah disana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan mensucikan nama-Mu?" Dia berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui." <sup>6</sup>

Kepemimpinan yang efektif dan mencerahkan itu, harus ditunjukkan paling tidak dalam tiga hal yaitu, pelayanan yang baik (khadamat), kedekatan dan komunikasi dengan umat, keteladanan (uswah hasanah)

Dalam perspektif sosiologi pemimpin sewajarnya memiliki kekuasaan yang dapat dijumpai pada interaksi social antara manusia maupun antar kelompok mempunyai beberapa unsur pokok yaitu : <sup>7</sup>

### **1. Rasa Takut**

Perasaan takut pada seseorang yang merupakan penguasa sehingga menimbulkan kepatuhan terhadap segala kemauan dan tindakan orang yang ditakuti tadi. Rasa takut juga menyebabkan orang yang bersangkutan meniru tindakan orang yang ditakutinya. Gejala ini disebut *matched dependent behavior*.

### **2. Rasa Cinta**

Rasa cinta menghasilkan perbuatan-perbuatan yang pada umumnya positif. Rasa cinta biasanya telah mendarah daging (internalized) dalam diri seseorang atau sekelompok orang, rasa cinta yang efisien seharusnya dimulai dari pihak penguasa, apabila ada reaksi positif dari masyarakat yang dikuasai maka system kekuasaan akan dapat berjalan baik dan teratur.

### **3. Kepercayaan**

Kepercayaan bisa timbul sebagai hasil hubungan langsung antara dua orang atau lebih, hubungan akan terjadi dalam suatu organisasi yang dilandasi kepercayaan penguasa dengan yang dikuasai, kepercayaan sangat penting demi kelanggengan suatu kekuasaan.

<sup>6</sup> Kementerian Agama RI, Tafsir Alqur'an The Great Miracle (Solo, PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri, 2013) hal 10

<sup>7</sup> Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar* ( Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 1990) hlm 300

**Volume 2 Nomor 1 2018**

Memadukan tiga unsur diatas akan menjadi potensi ledakan besar dalam mempengaruhi perilaku anggota dalam sebuah organisasi. Ketika ditakuti, dicintai, di percayai maka dalam posisi seperti ini seorang pemimpin akan memiliki wewenang kharismatik.

Wewenang kharismatik merupakan wewenang yang didasarkan pada kharisma, yaitu suatu kemampuan khusus yang ada pada diri seseorang. Orang-orang disekitarnya mengakui akan adanya kemampuan tersebut atas dasar kepercayaan, karena mereka menganggap bahwa sumber kemampuan tersebut adalah sesuatu yang berada diatas kekuasaan dan kemampuan manusia pada umumnya.<sup>8</sup>

Disinilah sumber inspirasi dari pemimpin perguruan tinggi Islam, interaksi social yang didasari adanya rasa takut (sungkan dalam bahasa madura), rasa cinta, rasa percaya antara penguasa dan yang dikuasai yang merupakan anugerah Allah pada pemimpinnya. Inspiring leadership yang dimiliki merupakan buah dari perjalanan panjang yang ditempa dalam berbagai pengalaman hidup di beberapa organisasi sehingga membawa arus perubahan besar pada transformasi organisasi yang berujung pada kualitas.

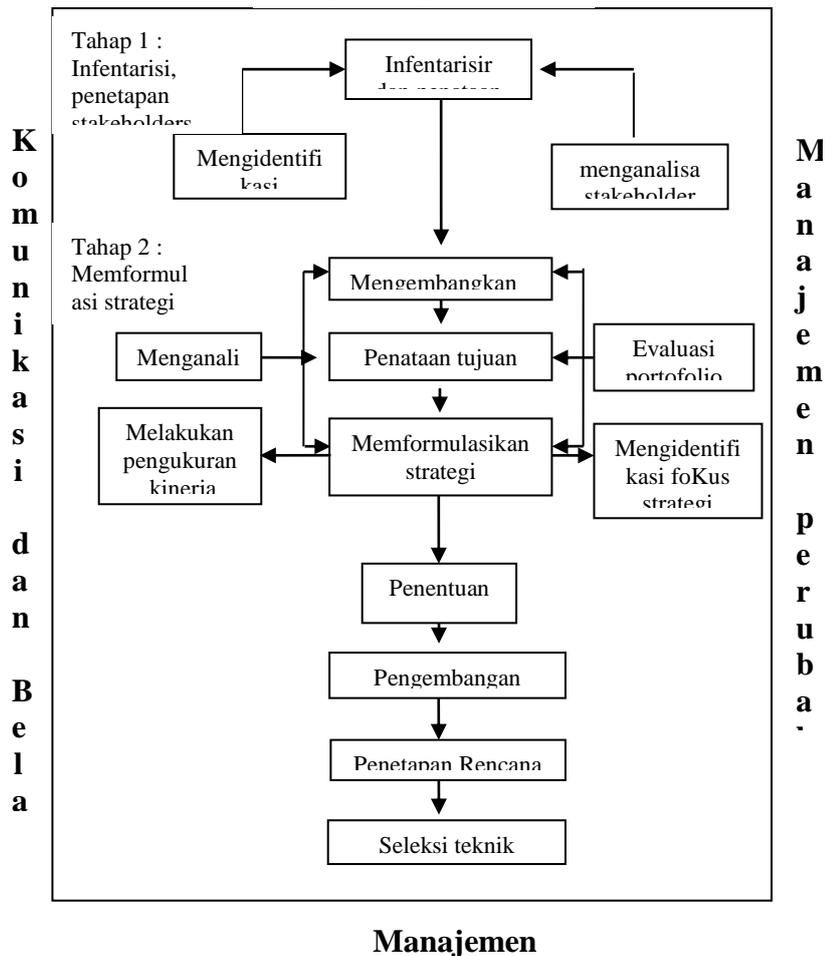
Secara alamiah proses hidup dan matinya suatu organisasi selalu tergantung kepada kemampuan organisasi memenuhi harapan dan kebutuhan stakeholdernya, namun demikian sebelum lembaga mengidentifikasi harapan dan kebutuhan stakeholder, lembaga harus mampu menentukan terlebih dahulu siapa-siapa yang menjadi stakeholder-nya. Bahkan lebih jauh dari itu, lembaga juga harus mampu mengidentifikasi siapa yang menjadi stakeholder potensialnya. Kondisi ini diperlukan karena tidak setiap organisasi memiliki produk/layanan yang dapat atau cocok diperuntukkan bagi semua orang. Oleh karena itu, setiap organisasi harus mengetahui sasaran utama dari produk/layanan yang diberikannya. Kondisi tersebut digambarkan dalam bagan peningkatan mutu lembaga pendidikan sebagai berikut :<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Ibid, hlm 314

<sup>9</sup> Muhaimin, Suti'ah & Sugeng Listyo Prabowo, *Manajemen Pendidikan*, (Jakarta, Kencana Prenada Media Group, 2009) hlm 24

**Volume 2 Nomor 1 2018      Kepemimpinan dan**



**Tranformasi Kelembagaan**

Transformasi adalah sebuah proses perubahan secara berangsur-angsur sehingga sampai pada tahap ultimate, perubahan yang dilakukan dengan cara member respon terhadap pengaruh unsur eksternal dan internal yang akan mengarahkan perubahan dari bentuk yang sudah dikenal sebelumnya melalui proses menggandakan secara berulang-ulang atau melipatgandakan.

Sedangkan menurut Laseau 1980<sup>10</sup> yang dikutip oleh sembiring 2006 memberikan kategori transformasi sebagai berikut :

1. Transformasi bersifat Tipologikal (geometri) bentuk geometri yang berubah dengan komponen pembentuk dan fungsi ruang yang sama.
2. Transformasi bersifat gramatikal hiyasan (ornamental) dilakukan dengan menggeser, memutar, mencerminkan, menjungkirbalikkan, melipat dll.

<sup>10</sup> Perpustakaan.uns.ac.id. diakses tanggal 29 Januari 2018 jam 10.31 WIB. halaman 8

**Volume 2 Nomor 1 2018**

3. Transformasi bersifat refersal (kebalikan) pembalikan citra pada figure obyek yang akan ditransformasi dimana citra objek dirubah menjadi citra sebaliknya.

4. Transformasi bersifat distortion (merancukan) kebebasan perancang dalam beraktifitas

Apabila kita mempelajari perubahan, perlu pula diketahui kearah mana perubahan itu bergerak. Yang jelas, perubahan bergerak meninggalkan factor yang diubah. Akan tetapi setelah meninggalkan factor itu, mungkin perubahan itu bergerak pada sesuatu bentuk yang sama sekali baru, namun mungkin pula bergerak ke arah suatu bentuk yang sudah ada di dalam waktu yang lampau.<sup>11</sup>

Organisasi merupakan artikulasi dari bagian-bagian yang merupakan bagian dari satu kedaulatan yang sesuai dengan fungsinya masing-masing. Sedangkan reorganisasi adalah proses pembentukan norma-norma dan nilai-nilai yang baru agar sesuai dengan lembaga-lembaga kemasyarakatan yang mengalami perubahan. Reorganisasi dilaksanakan apabila norma-norma dan nilai-nilai yang baru telah melembaga (institutionalized) dalam diri warga. Berhasil tidaknya proses pelembagaan tersebut dalam masyarakat, mengikuti formula sebagai berikut :<sup>12</sup>

$$\text{Pelembagaan} = \frac{\text{Efektivitas menanam} - \text{Kekuatan menentang dari masyarakat}}{\text{Kecepatan menanam}}$$

Transformasi kelembagaan merupakan upaya penataan mendasar yang diharapkan dapat berdampak pada perubahan sistem dan struktur. Sistem berkaitan dengan hubungan antar unsur atau elemen yang saling mempengaruhi dan berkaitan membentuk suatu totalitas. Perubahan pada satu elemen kiranya dapat mempengaruhi unsur lain dalam sistem itu sendiri. Struktur berhubungan dengan tatanan yang tersusun secara teratur dan sistematis.

Kondisi-kondisi diluar organisasi mempengaruhi apa yang terjadi dalam organisasi itu, bentuk yang dipakai organisasi itu dan konsekuensi-konsekuensi kegiatannya. Supaya dapat melangsungkan kehidupannya, organisasi harus mampu menyesuaikan diri pada tuntutan-tuntutan dan gejala lingkungan. Kalau organisasi tidak punya kuasa untuk mempengaruhi lingkungan yang terus berubah, maka untuk melangsungkan kehidupan organisasi yang bersangkutan dapat dilakukan penyesuaian organisasi dengan perubahan yang terjadi. Hal ini mempunyai konsekuensi pada kegiatan organisasi yang bersangkutan.

---

<sup>11</sup> Bacalah "The Modernization of Man" oleh Alex Inkeles, dalam *Modernization: The dynamics of growth*, Myron Weiner, (ed.), Voice of AmerikaForum Lectures, Cambridge-Mass, 1996 Halama 151-163. Dikutip oleh Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar* ( Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 1990) hlm 380

<sup>12</sup> Ibid hlm 390

**Volume 2 Nomor 1 2018**

Dalam upaya untuk mengetahui organisasi dalam lingkungan, sekaligus sebagai strategi menghadapi perubahan yang terjadi dalam lingkungan, dilakukan identifikasi dari kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman dari organisasi yang bersangkutan. Identifikasi ini didasarkan pada dua kriteria utama, dimana setiap kriteria juga mempunyai sub-sub kriterianya sendiri-sendiri. Kedua kriteria utama tersebut ialah :

1. Pengaruh positif, yaitu pengaruh yang dapat mendukung secara secara positif perkembangan organisasi agar sesuai dengan arah dan sasaran organisasi. Pengaruh ini dapat datang dari luar dan dalam, pengaruh tersebut adalah :
  - a. Sisi peluang (Opportunity) yaitu lingkungan diluar (eksternal) yang merupakan keuntungan bagi organisasi, lingkungan tersebut diidentifikasi sebagai : Remote Environment yang meliputi : Politik, Ekonomi, Sosial Budaya, ilmu Pengetahuan dan Tehnologi.
  - b. Sisi kekuatan (Strength) adalah lingkungan didalam usaha yang sangat mendukung berkembangnya organisasi, didalam kriteria ini diidentifikasi dengan pendekatan fungsional.
2. Pengaruh Negatif ialah pengaruh yang menghambat perkembangan organisasi memberikan dampak negative dalam mencapai arah/sasaran organisasi. Pengaruh ini juga ada yang dari luar maupun dari dalam, yaitu :
  - a. Sisi ancaman (Treat) merupakan lingkungan eksternal yang akan menghambat kemampuan organisasi dalam mengembangkan usahanya.
  - b. Sisi kelemahan (Weaknesses), yaitu lingkungan dalam usaha perusahaan yang dirasakan akan menghambat perkembangan organisasi. Pendekatan yang digunakan untuk mengidentifikasi kelemahan sama seperti pada kriteria kekuatan.<sup>13</sup>

Beberapa factor lain dapat ditambahkan di sini, diantaranya adalah proses modernisasi yang berlangsung di banyak Negara sedang berkembang itu, sebagian dari proses itu malah telah dimulai lima puluh tahun yang lalu, tidak sepenuhnya berhasil merubah secara mendasar struktur social, politik, ekonomi dan budaya yang diperlukam bagi terjadinya institusionalisasi lebih lanjut di tingkat Negara maupun masyarakat. Akibatnya, walaupun secara formal telah terdapat lembaga-lembaga penting di sector social, politik, ekonomi, dan budaya, mereka

---

<sup>13</sup> Pandji Anoraga dan Janti Soegiastuti, *Pengantar Bisnis Modern Kajian Manajemen Perusahaan*, (Jakarta, PT Dunia Pustaka Jaya, 1996) hlm 58

**Volume 2 Nomor 1 2018**

tidak lebih sekedar representasi dari konstruksi masyarakat colonial atau tradisional atau kombinasi dari keduanya.<sup>14</sup>

**Perguruan tinggi Islam yang Unggul**

Lembaga pendidikan Islam memiliki karakteristik yang membuatnya unik di tengah-tengah pendidikan yang lain, baik yang tradisional maupun yang modern. Sebagian karakteristik tersebut berkaitan dengan filsafat yang melandasinya, sebagian lain dengan isinya, dan sebagian lain lagi dengan metode dan prosesnya.

Ada tiga prinsip yang membentuk karakteristik asasi filsafat pendidikan Islam. Tiga prinsip tersebut menafsirkan konsep Islam tentang alam, manusia, dan kehidupan, yaitu penciptaan yang bertujuan, kesatuan yang menyeluruh, dan keseimbangan yang kokoh.

**Penciptaan yang bertujuan**

Dalam pandangan Islam, pendidikan merupakan proses yang suci untuk mewujudkan tujuan asasi hidup, yaitu beribadah kepada Allah dengan segala maknanya yang luas. Dengan demikian, pendidikan merupakan bentuk tertinggi ibadah dalam Islam dengan alam sebagai lapangannya, manusia sebagai pusatnya, dan hidup beriman sebagai tujuannya, sebagaimana Allah berfirman :

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ

Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka menyembah-Ku (Q.s. al-Dzariyat, 51:56)

Lapangan ibadah ilmiah tersebut, jika boleh diistilahkan demikian-adalah alam dengan bumi dan langitnya serta segala isinya, seperti tumbuh-tumbuhan, binatang, dan benda-benda mati. Semua makhluk Allah tersebut diteliti dan direnungkan agar manusia insyaf akan penciptanya dan beribadah kepada-Nya. Manusia adalah makhluk Allah yang paling mulia dan sasaran taklif-Nya. Oleh sebab itu, manusia merupakan pusat proses pendidikan.<sup>15</sup>

Perguruan tinggi Islam baik swasta atau pun negeri memiliki kriteria di sebut sebagai perguruan tinggi Islam yang memiliki mutu pendidikan yang baik. Ini penting, untuk para pembelajar untuk menentukan perguruan tinggi yang baik untuk masa depannya.

Pendidikan yang pada praktiknya yang dilaksanakan melalui proses belajar mengajar, telah melibatkan empat pihak yang berkaitan langsung maupun tidak langsung, yaitu : (i)

<sup>14</sup> Daniel Sparinga, Good Governance dan Transisi Demokrasi, (Makalah disampaikan dalam pertemuan ilmiah tahunan ke 3 ikatan geograf Indonesia tanggal 23 Oktober 2003)hlm 2

<sup>15</sup> Hery Noer Aly & N. Mundzier. S, *Watak Pendidikan Islam*, (Jakarta: Friska Agung Insani, 2000)hlm 56

**Volume 2 Nomor 1 2018**

pihak yang berusaha melaksanakan kegiatan pendidikan (belajar-mengajar), (ii) pihak yang berusaha belajar, (iii) pihak yang merupakan sumber belajar, dan (iv) pihak yang berkepentingan atas hasil (outcome) proses belajar mengajar.<sup>16</sup>

**Kesatuan yang Menyeluruh**

Refleksi prinsip kesatuan dalam filsafat Islam tampak pada proses pendidikan. Pertama, prinsip kesatuan perkembangan individu dalam kerangka perkembangan masyarakat dan dunia. Kedua, prinsip kesatuan untuk manusia yang merupakan karakteristik universalitas dalam pendidikan islam. Ketiga, Prinsip kesatuan pengetahuan yang mencakup berbagai disiplin ilmu dan seni.

Menurut prinsip kesatuan umat manusia, seluruh manusia adalah Makhluk Allah. Semuanya diciptakan agar saling mengenal dan saling menolong dalam menjalankan amar makhruf nahi munkar.

وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا رَحْمَةً لِّلْعَالَمِينَ .

Dan tidaklah Kami mengutusmu melainkan agar kamu menjadi rahmat bagi alam semesta (Q.s. al-Anbiya; 21:107)

Dalam kesatuan pengetahuan yang mencakup berbagai disiplin ilmu dan seni, pendidikan Islam menghargai dan memandang penting semua pengetahuan yang berguna bagi individu dan masyarakat, tanpa membeda-bedakan antara ilmu keagamaan dan ilmu keduniaan.

وَمَا كَانَ الْمُؤْمِنُونَ لِيَنفِرُوا كَآفَّةً ۚ فَلَوْلَا نَفَرَ مِن كُلِّ فِرْقَةٍ مِّنْهُمْ طَائِفَةٌ لِّيَتَفَقَّهُوا فِي الدِّينِ وَلِيُنذِرُوا قَوْمَهُمْ إِذَا رَجَعُوا إِلَيْهِمْ لَعَلَّهُمْ يَحْذَرُونَ

Tidak sepatutnya bagi mukminin itu pergi semuanya (ke medan perang). Mengapa tidak pergi dari tiap-tiap golongan di antara mereka beberapa orang untuk memperdalam pengetahuan mereka tentang agama dan untuk memberi peringatan kepada kaumnya apabila mereka telah kembali kepadanya, supaya mereka itu dapat menjaga dirinya. (Q.s al-Taubah, 9:122)

**Keseimbangan yang kokoh**

Prinsip keseimbangan dalam Islam membias pada pendidika Islam, seperti keseimbangan antara teori dan penerapan, antara pengetahuan kemanusiaan yang berguna bagi individu dan yang berguna bagi masyarakat, serta antara pengetahuan yang fardu ain dan

<sup>16</sup> Tandziduhu Ndraha, *Manajemen Perguruan Tinggi*, (Jakarta: Bina Aksara, 1998) hlm. 43

**Volume 2 Nomor 1 2018**

yang fardu kifayah dalam semua lapangan pengetahuan, baik keagamaan maupun keduniaan.

17

Adapun karakteristik isi pendidikan Islam pertama-tama tampak pada criteria pemilihannya, yaitu iman, ilmu, amal, akhlak, dan social. Dengan criteria tersebut pendidikan Islam merupakan pendidikan keimanan, ilmiah, amaliah, moral, dan social. Semua criteria tersebut terhimpun dalam firman Allah ketika menyifati kerugian manusia yang menyimpang dari jalan pendidikan Islam, baik manusia sebagai individu, manusia sebagai jenis, manusia sebagai generasi, maupun umat manusia secara keseluruhan.

□ وَالْعَصْرُ (103:1) إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ (103:2) إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصُوا بِالْحَقِّ □ (103:3) وَتَوَّصُوا بِالصَّبْرِ

*Demi masa, Sesungguhnya manusia itu benar-benar berada dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal sholeh, Dan nasehat menasehati supaya menaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menepati kesabaran. (Q.s. al-'Ashr, 103:1-3)*

Jadi sebuah perguruan tinggi Islam yang berbasis pesantren haruslah berkarakter islami dan berwatak rabbani, dimana isi pendidikan Islam terdiri dari :

1. Pendidikan keimanan
2. Pendidikan amaliah
3. Pendidikan ilmiah
4. Pendidikan akhlaq
5. Pendidikan social

Pendidikan Islam memiliki sejumlah karakteristik umum berkenaan dengan metode dan prosesnya, seperti kewajiban belajar, pemerataan kesempatan memperoleh pendidikan, serta cara memperoleh dan menggunakan pengetahuan.

1. Kewajiban belajar
2. Kesenambungan pendidikan
3. Pemerataan kesempatan
4. Cara pengetahuan (epistemology)
5. Aturan moral dalam penggunaan pengetahuan (aksiologi)<sup>18</sup>

<sup>17</sup> Ahmad Fatah Yasin, *Pengembangan Sumberdaya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam*, (Malang : UIN-Maliki Press, 2012) hlm. 62

<sup>18</sup> Hery Noer Aly & N. Mundzier. S, *Watak Pendidikan Islam*, (Jakarta: Friska Agung Insani, 2000)hlm 108

**Volume 2 Nomor 1 2018**

Dalam konteks pendidikan sebagai usaha sadar yang dengan sengaja dirancang atau di desain dan dilakukan oleh seorang pendidik kepada peserta didik agar tumbuh dan berkembang potensinya menuju ke arah yang lebih sempurna, dan dilaksanakan melalui jalur sekolah formal, maka yang disebut pendidik dapat diesederhanakan artinya yakni, pendidik adalah orang-orang yang dengan sengaja dipersiapkan menjadi pendidik secara professional, artinya pekerjaan seorang pendidik merupakan pekerjaan profesi.

Dari uraian di atas dapat dijabarkan bahwa, suatu pekerjaan dikatakan profesi dan harus dikerjakan secara professional, antara lain memiliki ciri: (a) Pekerjaan tersebut memiliki landasan teoritik dan keilmuan yang jelas, (b) pekerjaan tersebut dipersiapkan melalui proses pendidikan dan pelatihan secara formal, (c) Pekerjaan tersebut mendapatkan pengakuan dari masyarakat, (d) Pekerjaan tersebut dilaksanakan dengan mengacu pada kode etik yang telah disepakati, (e) Pekerjaan tersebut memiliki standart upah/gaji, (f) Pekerjaan tersebut biasanya memiliki wadah yang terorganisasi secara rapi, dan lain sebagainya.<sup>19</sup>

**Inspiring Leadership dan Transformasi di Universitas Nurul Jadid**

Kehadiran KH. Abdul Hamid Wahid, M.Ag sebagai rektor IAINJ membawa perubahan besar sehingga lahirnya Universitas Nurul Jadid (UNUJA) dengan menjadi universitas maka ada implikasi positif yaitu memiliki akses peluang dan kesempatan yang akan terbuka lebar dengan konsekuensi tantangan internal dan eksternal yang akan dihadapi juga akan semakin besar. Oleh karenanya analisa SWOT dan implementasi POAC sudah sangat diperhitungkan oleh leading sektor.

New Manajemen Pendidikan (NMP) kontemporer menuntut lahirnya kepemimpinan demokratis yang terbuka akan kritikan solutif dan konstruktif sehingga ada keterbukaan manajemen dengan ditandai akuntabilitas publik yang bisa dipertanggung jawabkan. Peradaban baru sudah lahir dalam kontemplasi keraguan dunia pendidikan akan output sebuah perguruan tinggi Islam, keraguan inilah yang menjadi motivasi rektor UNUJA untuk menunjukkan kepada user-user bahwa dengan inspiring leadership dan transformasi kelembagaan akan lahir manusia yang bergerak cepat dalam mengembangkan organisasi sehingga lahir human resource yang berkualitas tinggi.

Oleh karena itu quality by design but not by accident betul – betul disadari oleh segenap stakeholder di Universitas Nurul Jadid sehingga semua lini dibenahi dengan cepat

---

<sup>19</sup> Idim hlm.43

**Volume 2 Nomor 1 2018**

dan secara sistematis, kurikulum yang didesain dengan mengakomodasi ke khasan local, nasional, bahkan internasional secara terpadu dengan nuansa keislaman yang berdasarkan epistemology tauhidiah sebagai pondasi dari implementasi kurikulum tersebut, artinya di era cyber space dan globalisasi ini target dari transformasi kelembagaan yang dilakukan adalah lahirnya generasi tangguh yang berkarakter alqur'an serta mempunyai keyakinan yang kuat pada Tuhannya.

Rektor Universitas Nurul Jadid (UNUJA), KH. Abdul Hamid Wahid, M.Ag. melakukan tranformasi kelembagaan dimulai dengan Visi dan misi, struktur organisasi, sytem keuangan, kultur kampus, sarana dan prasarana dengan sangat cepat dan memang diupayakan segera tersosialisasikan kepada seluruh elemen, baik mahasiswa, seluruh civitas akademika dan jajaran dosen UNUJA. Mengingat ini merupakan masa transisi yang menuntut optimalisasi kinerja dan kerjasama seluruh pihak. Selain itu transformasi kelembagaan UNUJA ditandai dengan reformasi struktural dengan menempatkan orang yang tepat pada posisi yang yang tepat.

Universitas Nurul Jadid dipandang maju, manakala telah berhasil membangun watak akademik seluruh warganya, baik dosen, karyawan, maupun mahasiswanya. Watak akademik yang dimaksud adalah jika dikampus ini telah tumbuh dan berkembang dengan semangat menggali dan mencintai ilmu pengetahuan untuk kepentingan kemanusiaan secara terbuka, jujur, adil, dan menyeluruh. Keberhasilan juga ditandai dengan banyaknya produk-produk akademik yang berkualitas, berupa hasil-hasil riset, pemikiran, dan penulisan karya-karya ilmiah yang dihasilkan oleh para dosen dan bahkan juga para mahasiswanya. Sehingga dengan telah tumbuh dan berkembangnya watak akademik, warga kampus berhasil diakui menjadi rujukan bagi penyelesaian persoalan-persoalan kemanusiaan secara nyata ditengah-tengah masyarakat.<sup>20</sup>

Selain itu Universitas Nurul Jadid tidak harus melepas identitas sebagai pendidikan Islam berwatak rabbani, oleh karenanya cultur islami merupakan pondasi dan tujuan akhirnya membentuk pembelajar yang beriman. Untuk menjadi perguruan tinggi Islamyang unggul perlu adanya proses yang panjang dan kepemimpinan yang sangat menginspirasi semua orang. Perguruan tinggi Islam yang unggul tidaklah terjadi begitu saja akan tetapi mengalami sebuah proses yang panjang dan lama, selain filsafat, isi, dan metode yang berciri khas, ada

---

<sup>20</sup> Imam Suprayogo, *Universitas Islam Unggul Refleksi Pemikiran Pengembangan Kelembagaan dan Reformulasi Paradigma Keilmuan Islam*, (Malang: UIN-Malang Press, 2009) hlm 88

**Volume 2 Nomor 1 2018**

beberapa hal yang menjadi syarat umum sebuah perguruan tinggi dikatakan unggul, diantaranya, tingkat penerimaan kerja para lulusan, akreditasi tinggi dan Fasilitas pembelajaran yang memadai, kurikulum yang sesuai serta penilaian secara objektif, **internasionalisasi** dan fasilitas yang bertstandart, **tanggung jawab sosial** dan **Inovasi**

Adapun strategi yang dikembangkan oleh kepemimpinan KH. Abdul Hamid Wahid, M.Ag sebagai rektor UNUJA sehingga bisa dikatakan model kepemimpinannya merupakan aktualisasi dari inspiring leadership (Kepemimpinan yang menginspirasi) adalah :

**1. Reorientasi visi dan misi lembaga**

Lembaga pendidikan Islam bisa dikategorikan sebagai lembaga industry mulia (noble industry) karena mengemban misi ganda, yaitu profit sekaligus social. Misi profit, yaitu untuk mencapai keuntungan, ini dapat dicapai ketika efisiensi dan efektifitas dana bisa tercapai, sehingga pemasukan (income) lebih besar dari biaya operasional. Misi social bertujuan untuk mewariskan dan menginternalisasikan nilai luhur. Misi kedua ini dapat dicapai secara maksimal apabila lembaga pendidikan Islam tersebut memiliki modal human-capital dan social-capital yang memadai dan juga memiliki tingkat keefektifan dan efisiensi yang tinggi. Itulah sebabnya mengelola lembaga pendidikan Islam tidak hanya dibutuhkan profesionalisme yang tinggi, tetapi juga misi niat – suci dan mental – berlimpah, sama halnya dengan mengelola noble industry yang lain.<sup>21</sup>

Dengan mengarahkan kembali visi dan misi UNUJA merupakan sebuah transformasi cerdas pertama yang dilakukan oleh sang rektor yang menginspirasi semua team agar bergerak sesuai misi mulia tersebut.

**2. Strategi pendanaan dan pembiayaan yang berkeadilan**

Analisa kemampuan konsumen yang notabene ekonomi menengah kebawah menjadi dasar dalam mengambil kebijakan pendanaan dan pembiayaan di UNUJA, artinya pendapatan (income) yang didapat atas biaya yang dibayarkan oleh user dalam hal ini mahasiswa tidak terlalu memberatkan akan tetapi sesuai standart pembiayaan minimal.

Sedangkan pendanaan yang dilakukan dalam menjalankan program dan keberlangsungan proses perkuliahan sudah memenuhi rasa keadilan, hal ini terbukti dengan adanya penyusunan skala prioritas anggaran di setiap satua pengguna anggaran atau fakultas-fakultas yang terangkum dalam anggaran pendapatan dan belanja fakultas yang disusun secara

---

<sup>21</sup> Muhaimin, Suti'ah dkk, *Manajemen Pendidikan*, (Jakarta, Kencana Prenada Media Group, 2009) hlm 5

**Volume 2 Nomor 1 2018**

mandiri oleh fakultas tersebut bersama teamnya dengan detail sesuai kebutuhan yang ada. Jika anggaran pendapatan dan belanja sudah disusun dan sudah direalisasi oleh pihak rektorat akan tetapi dalam pelaksanaannya ada ketiidaksesuaian maka harus diajukan pada tahun berikutnya dalam anggaran pendapatan dan belanja perubahan. Disinilah letak keadilan dari sosok KH. Abdul Hamid Wahid, M.Ag dalam pendanaan dan pembiayaan sehingga tidak terjadi kurus dan gemuk antar fakultas akan tetapi ada ketepatan sasaran antara kebutuhan dan pendanaan.

**3. Strategi pengelolaan atas dasar keahlian dan profesionalitas**

Reshuffle kabinet pembantu rektor dalam implementasi kegiatan akademik yang dilakukan di UNUJA tidak serta merta karena siapa yang dekat dia dapat atau siapa yang menghamba dialah yang disayang dan diposisikan di tempat yang tinggi melainkan reposisi yang berbasis kinerja. Mereka yang mampu mengelola dengan baik akan di tempatkan diposisi yang layak sesuai integritas yang dimilikinya. Evaluasi secara data dan factual terhadap tiap personalia di dalam organisasi UNUJA dilakukan secara ketat dan berkesinambungan sehingga hasilnya betul-betul valid sebagai sumber primer dalam pengambilan kebijakan tentang karier personalia.

Selain integritas dan kinerja ada factor profesionalitas yang juga menjadi kriteria penilaian dalam penempatan posisi seseorang dalam organisasi di UNUJA, artinya indicator profesionalitas ini adanya keahlian yang dimiliki sesuai dengan bidang pekerjaan yang dijalani. Tentunya ini menjadi tantangan tersendiri dari pihak rektorat karena harus melakukan pemetaan kompetensi yang akuntabel dan transparan agar betul-betul menjadi motivasi kerja team bukan malah menjadi suatu sumber ledakan kecil yang kalau dibiarkan akan menjadi ledakan besar dan tentunya akan bermplikasi pada iklim atau atmosfer kerja di UNUJA itu sendiri. Oleh karenanya KH. Abdul Hamid Wahid, M.Ag sebagai rektor sudah menantifikasi hal tersebut dengan melakukan penilain secara professional dan obyektif terhadap kinerja bawahannya sehingga mendapatkan hasil yang obyektif pula dan diterima oleh semua pihak, walaupun dalam kenyataannya dalam organisasi manapun pro dan kontra terhadap suatu kebijakan dan itu merupakan hal yang wajar, akan tetapi yang terpenting adalah suara mayoritas menjadi dominasi dalam kebijakan itu.

Sejatinya dalam organisasi apapun tidak ada pemimpin yang bisa memuaskan semua pihak karena pemimpin tersebut bukanlah alat pemuas kebutuhan, dan jangan lupa bahwa seorang kyaipun juga manusia biasa walau ada wewenang karismatik yang ada dalam dirinya

**Volume 2 Nomor 1 2018**

sebagai anugerh Allah. Seorang kyai juga masih mempunyai kelupaan dan kesalahan walau itu kecil, dengan dasar inilah dalam berbagai kesempatan rektor UNUJA selalu menyampaikan terima kasih dan minta maaf pada teamnya. Dan selalu berpesan agar menjaga komitmen bersama dalam membesar UNUJA di masa sekarang dan mendatang disaat semua pihak menaruh harapan besar pada UNUJA sebagai produk pendidikan yang mengedepankan nilai memanusiaikan manusia secara fitrah dan berkarakter alquran.

**4. Penataan dan pengembangan regulasi bidang pendidikan**

Strategi berikutnya yang dipakai oleh sang pemimpin fenomenal yaitu rektor UNUJA KH. Abdul Hamid Wahid, M.Ag adalah penataan dan pengembangan regulasi bidang pendidikan, dimana lahirnya regulasi baru tentang tugas akhir mahasiswa yang diberikan dua pilihan yaitu membuat skripsi atau membuat jurnal yang wajib terbit dalam jurnal terakreditasi, hal ini merupakan terobosan regulasi baru yang pada awalnya membuat bingung sebagian praktisi akademik dilingkungan internal UNUJA sehingga mmunculkan banyak pertanyaan yang terjawab ketika beberapa mahasiswa berhasil menerbitkan jurnal di berbagai jurnal, tentunya ini juga akan berdampak pada promosi media tentang kehadiran mahasiswa UNUJA di dunia jurnalistik dan penelitian.

Selain regulasi diatas, masih banyak regulasi lainnya yang bersifat praktis bukan teoritis yang membebaskan kreatifitas seorang manusia pemikir yang berstatus mahasiswa lebih berkembang dan mengenali potensi dirinya tanpa rasa terbelenggu oleh sebuah regulasi yang menghambat kreatifitasnya. Peraturan akademik yang menjadi dasar kebijakannya merupakan hasil dari sebuah kajian panjang yang melibatkan seluruh civitas akademika sehingga kehadiran peraturan tersebut menjadi komitmen bersama antara nahkoda kapal berasama para awaknya untuk mengantarkan kapal dan seluruh penumpang selamat sampai tujuannya.

**5. Penguatan sentralisasi pendidikan berbasis pesantren**

Satu hal yang tidak bisa dilewatkan dari kebijakan beliau adalah penegasan kembali kepada semua jajaran struktural dan fungsional di UNUJA bahwa lembaga pendidikan ini lahir dan besar di lingkungan pesantren Nurul Jadid, dimana secara histrori pesantren lahir lebih awal daripada lembaga pendidikan formal apapun di lingkungan PP. Nurul Jadid termasuk UNUJA didalamnya merupakan embrio atau lahir dari pesantren.

Dengan demikian seluruh lembaga formal harus manut pada pesantren dan semua program harus searah dengan irama pesantren artinya kepentingan pesantren harus diatas

**Volume 2 Nomor 1 2018**

kepentingan lembaga formal, dan yang paling penting semua aset lembaga formal baik bergerak maupun tidak bergerak menjadi milik pesantren, dan apabila sewaktu-waktu pesantren membutuhkannya maka tidak ada yang bisa menghalanginya karena itu sudah menjadi hak milik pesantren seutuhnya sedangkan lembaga formal termasuk UNUJA hanya memiliki hak paka saja.

**6. Alih teknologi**

Dinamika pendidikan modern juga tidak lepas dari pengamatan KH. Abdul Hamid Wahid, M.Ag sebagai top leader dari UNUJA sehingga penekanan pada ketersediaan sarana prasarana terutama media pembelajaran yang berbasis teknologi terus dikembangkan untuk mengejar ketertinggalan dari kampus lain yang sudah bergerak lebih awal, akan tetapi itu bukan menjadi beban melainkan motivasi untuk melompat lebih tinggi lagi menggapai mimpi menjadi kampus yang berbasis teknologi modern.

Ketika fasilitas modern sudah disediakan maka ini merupakan stimulus bagi semua civitas akademika UNUJA untuk meresponnya dengan peningkatan kualitas diri untuk terus belajar tiada henti menguasai teknologi dengan konsep belajar seumur hidup. Walaupun demikian control terus dilakukan untuk meredam efek negative dari teknologi bagi mahasiswa terutama yang berstatus santri, hal ini dilakukan sebagai tindakan preventif agar tidak menghasilkan distorsi motivasi sehingga terjadi kontaminasi terhadap peradaban pesantren yang sudah dibangun sejak awal.

**7. Seni berinteraksi dengan manusia melalui media sosial**

Strategi selanjutnya adalah seni interaksi dengan manusia melalui media social yang dilakukan oleh KH. Abdul Hamid Wahid, M.Ag sehingga menginspirasi semua kalangan, beliau melepas jubah kebesarannya sebagai sosok ulama, rektor, birokrat yang lahir dan besar dalam lingkungan pesantren besar di daerah Jawa Timur bahkan tingkat nasional dan menerima uluran tangan semua pihak untuk bersahabat dalam dunia maya bahkan dunia nyata.

Tidak ada batasan juga untuk santri aktif, mantan santri, mahasiswa aktif, mantan mahasiswa, wali murid dan simpatisan untuk bergaul bersama beliau. Wajah beliau, keluarga, dan juga bersama mitra dibalut dengan kata-kata motivasi dan inspiratif sering muncul di medsos terutama facebook sebagai ajang silaturahmi dan setiap komentar dari user dan responden selalu tidak terlewatkan untuk dibalasnya. Hal ini menegaskan keanggunan

**Volume 2 Nomor 1 2018**

karismatik beliau yang tampil apa adanya sebagai manusia dengan segala kekurangan dan kelebihanannya.

Keaktifan beliau dalam dunia media sosial merupakan strategi jitu untuk mengangkat UNUJA lebih familier dan dikenal semua lapisan masyarakat dari semua golongan sehingga lebih marketable. Dalam tataran ilmu manajemen pendidikan ini merupakan strategi marketing yang umum dipakai akan tetapi jarang dipakai oleh sosok rektor dan kyai besar, kenapa beliau melakukan ini? Penulis memprediksi karena rektor tahu persis bahwa konsumennya rata-rata lapisan menengah ke bawah yang doyan main facebook, nah ini merupakan hello effect untuk menemukan branding image UNUJA.

**8. Penegakan good governance**

Gerakan KH. Abdul Hamid Wahid, M.Ag Untuk mewujudkan tata kelola pendidikan yang baik (good governance) bukanlah suatu hal yang mudah seperti membalik telapak tangan, dan tentunya untuk mewujudkan itu dibutuhkan perjuangan dan waktu panjang. Upaya mewujudkan tata kelola pendidikan yang baik (good governance) idealnya dimulai dengan mewujudkan good governance pada struktural sebagai nahkoda keberlangsungan pendidikan. Selain itu format kebijakan harus mencerminkan partisipasi, penegakan hukum, transparansi, kesetaraan, daya tanggap, wawasan kedepan, akuntabilitas, pengawasan public, efektivitas dan efisiensi, profesionalisme

Penegakan good governance bertujuan berkurangnya secara nyata praktek korupsi kolusi dan nepotisme di birokrasi dunia pendidikan UNUJA, yang dimulai dari jajaran pejabat yang paling atas, menengah, dan bawah sehingga terciptanya sistem kelembagaan dan ketatalaksanaan yang efisien, efektif dan profesional transparan dan akuntabel, terhapusnya peraturan dan praktek yang bersifat diskriminatif terhadap warga kampus, meningkatnya partisipasi masyarakat dalam pengambilan kebijakan public, serta terjaminnya konsistensi seluruh peraturan akademik yang sudah menjadi komitmen bersama.

**9. Mengedepankan komitmen bersama**

Semangat revolusioner yang dimiliki beliau menjadi inspirasi semua kalangan sehingga terjadi harmonisasi dalam lingkungan kampus, gaya kepemimpinan beliau yang demokratis meumbuhkan benih perasaan satu tubuh yang saling terkait antara satu dengan yang lain dan saling memperkuat antara satu dengan yang lain. Oleh karena itu, sebagai satu tubuh dan satu keluarga, diharapkan agar lebih sinkron, saling bekerja dan saling membantu, sehingga sebagai satu sistem yang hidup dan terus bergerak.

**Volume 2 Nomor 1 2018**

Bersama-sama itu berarti memiliki maksud yang jelas, disadari, serta sampai ditingkat gerakan. Sehingga harapannya adalah, antar satu pihak dengan pihak yang lain dapat saling memperkuat, wewenang karismatik yang dimiliki dalam memimpin UNUJA menumbuhkan motivasi yang tinggi dalam diri semua civitas akademika untuk selalu bergerak bersama dalam mencapai tujuan.

Meski manusia merupakan salah satu mediator turunnya hidayah, tetap Allah SWT yang memiliki hak otoritas menentukan bagaimana akhirnya. Meski demikian Allah SWT. Tetap menegaskan akan pentingnya melakukan ikhtiar. Rektor Universitas Nurul Jadid Paiton Probolinggo, KH. Abdul Hamid Wahid, M.Ag berpandangan bahwa ikhtiar sebagai seni kehidupan. Sehingga dalam menyongsong cita-cita besar UNUJA kedepan sangatlah dibutuhkan kerjasama dan kebersamaan dalam menaklukkan berbagai rintangan yang akan hadapi.

**10. Penjaminan terhadap masa depan**

Sementara iklim pendidikan yang telah berubah menuntut adanya pandangan jauh ke depan searah jalannya organisasi agar tetap stabil dan sigap mengatasi perubahan-perubahan. Dengan demikian, organisasi perlu memiliki pemimpin yang visioner yang mampu melihat ke depan, memprediksi perubahan yang akan terjadi, melakukan penyesuaian dalam organisasi, dan menjembatani tuntutan pendidikan sekaligus menjadi katalisator pengembangan sumber daya manusia. Pusat pengembangan potensi sumber daya manusia mengambil peran untuk memetakan profil kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki organisasi saat ini berdasarkan criteria- criteria yang dibutuhkan untuk masa datang.

Harapan masa depan para pejuang dilembaga UNUJA akan jaminannya di hari tua dan untuk kesejahteraan keluarga dijawab dengan kebijakan humanis dengan menaikkan tunjangan pokok dan juga tunjangan lainnya untuk para karyawan, selain itu juga diberikannya perlindungan kesehatan dan perlindungan tenaga kerja dilingkungan UNUJA. Hal ini menjadi motivasi sendiri untuk para karyawan baik dari tingkat strukturak maupun fungsional sampai ke tingkat cleaning service pun merasakan sekali dampak dari kebijakan ini.

**11. Membumikan transparansi dan akuntabilitas kinerja**

Pengelolaan keuangan di UNUJA mengikuti pengelolaan paradigma modern yaitu pengelolaan yang mencerminkan secara praktis tentang akuntabilitas yang berorientasi pada hasil, profesionalitas, proporsionalitas, keterbukaan dalam pengelolaan keuangan,

**Volume 2 Nomor 1 2018**

pemeriksaan keuangan oleh Badan Pemeriksa yang bebas dan mandiri baik dari internal kelembagaan maupun eksternal kelembagaan. hal ini mencerminkan bahwa pelaksanaan anggaran berbasis kinerja lebih menekankan pada penerapan sistem anggaran berencana dan berprogram, yaitu lebih memprioritaskan arah anggaran yang biasanya disusun berdasarkan lembaga dan pemasukan menjadi anggaran berbasis pelaksanaan. Hal ini juga berarti menerapkan sistem penyusunan anggaran yang menekankan pada hubungan antara berbagai hasil dari program-program dan masukan-masukan yang diperlukan untuk menghasilkan sesuatu yang bermanfaat langsung bagi kesejahteraan masyarakat, dengan demikian akan memudahkan untuk menganalisis rencana alternatif bagi pencapaian suatu tujuan yang telah ditetapkan/direncanakan.

**12. Membedah nasionalisme dan Islam dalam satu karakter**

Setiap program kegiatan maupun program pembelajaran di UNUJA menggabungkan nilai nasionalisme dan nilai-nilai Islam dengan dibumbui nilai karifan local, dengan demikian tidak terjadi pembenturan antara Islam dengan Negara karena output UNUJA diharapkan menjadi benteng Negara dalam mengawal degradasi moral akibat globalisasi dan modernisasi yang ditandai dengan adanya era cyber space maupun ancaman radikalisme yang mengancam keutuhan NKRI. Dengan segala networking yang dimiliki rektor UNUJA selalu melakukan kerja sama dengan instansi–instansi terkait seperti institusi TNI/POLRI untuk pengkaderan dan penanaman nilai-nilai nasionalisme pada jajaran mahasiswa.

Melalui strategi-strategi yang sudah penulis paparkan diatas maka penulis berpandangan ada model inspiring leadership dalam diri rektor UNUJA yaitu KH. Abdul Hamid Wahid, M.Ag yang sangat layak untuk menjadi inspirasi bagi pemimpin muda dalam dunia pendidikan dengan perubahan yang cepat dan pergerakan yang sistematis sedikit membuat kebingungan semua civitas akademika pada awalnya karena semua pihak masih menyesuaikan dengan perubahan tersebut, akan tetapi dengan koordinasi yang intens akhirnya semua potensi sumber daya manusia di UNUJA bergerak bersama sebagai team dengan komando dari nakhoda handal mampu menjelma menjadi superteam yang kuat dan tangguh dalam bekerja mencapai tujuan bersama sesuai dengan visi dan misi UNUJA yang merupakan hasil dari ide dan gagasan bersama.

**Daftar Pustaka**

- Kementerian Agama RI. 2013. *Tafsir Alqur'an The Great Miracle*. Solo. PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri.
- Fauzi, Ahmad. 2015. Membangun Epistemologi Pendidikan Islam Melalui Kepemimpinan Spiritual : Suatu Telaah Diskursif . Empirisma Vol 24.
- Musfiqon, HM. dan Moch. Bahak Udin By Arifin. 2015. Menjadi Pengawas Sekolah Profesional .Sidoarjo. Nizamia Learning Center.
- Koentjaraningrat. 1967. Beberapa Pokok Antropologi Sosial. Penerbit Dian Rakyat.
- Tukiyo. 2012. Revolusi Karier. Jakarta. PT Elex Media Komputindo.
- Anoraga, Pandji dan Janti Soegiastuti. 1996 Pengantar Bisnis Modern Kajian Manajemen Perusahaan. Jakarta : PT Dunia Pustaka Jaya.
- Soekanto, Soerjono. 1990. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.  
Ibid. hlm 314  
Ibid. hlm 380  
Ibid. hlm 390
- Sparinga, Daniel. Good Governance dan Transisi Demokrasi. Makalah disampaikan dalam pertemuai ilmiah tahunan ke 3 ikatan geograf Indonesia tanggal 23 Oktober 2003. Okezone melalui laman **Top Universities**, diakses Selasa (26/12/2017) jam 10.39
- Noer , Aly Hery & N. Mundzier. S. 2000. Watak Pendidikan Islam. Jakarta. Friska Agung Insani.
- Suprayogo, Imam. 2009. Universitas Islam Unggul : Refleksi Pemikiran Pengembangan Kelembagaan dan Reformulasi Paradigma Keilmuan Islam. Malang : UIN-Malang Press.
- Muhaimin, Suti'ah & Sugeng Listyo Prabowo. 2009. Manajemen Pendidikan. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.
- Syafe'I, Imam. Dkk. 2012. Pendidikan Agama Islam Berbasis Karakter Di Perguruan Tinggi. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada
- Tim PGRI. 2014. Pendidikan Untuk Transformasi Bangsa. Jakarta. PT Kompas Media Nusantara
- Lukito, Penny Kusmatuti. 2014. Membumikan Transparansi dan Akuntabilitas Kinerja Sektor Publik : Tantangan *Berdemokrasi Ke Depan*. Jakarta. PT.Gramedia Widiasarana Indonesia.