

## KEPEMIMPINAN MUDIR DAN KARAKTER GURU TAHFIDZ

**Ulil Multazam**

Dosen STAI Luqman al Hakim

[ulilmultazam@gmail.com](mailto:ulilmultazam@gmail.com)

### Abstrak

Seiring dengan meningkatnya tuntutan zaman, peran kepemimpinan dalam pendidikan Islam harus semakin adaptif terhadap perubahan. Mudir sebagai pemimpin pesantren atau pemimpin pendidikan tahfidz harus memiliki visi yang jelas dalam mengembangkan pesantren agar tetap relevan dan mampu bersaing dalam dunia pendidikan modern. Salah satu langkah strategis yang dapat dilakukan adalah dengan mengembangkan kurikulum yang mengintegrasikan pendidikan tahfidz dengan berbagai bidang keilmuan lain, termasuk perhatian kepada karakter, dan keterampilan hidup. Terutama perhatian mudir kepada karakter para guru yang mengajar al Quran.

Pendidikan tahfidz juga memiliki dimensi spiritual yang sangat penting. Oleh karena itu, kepemimpinan mudir dan karakter guru tahfidz yang berbasis nilai-nilai Islam harus terus ditingkatkan agar mampu membentuk generasi penghafal Al-Qur'an yang tidak hanya mahir dalam hafalan, tetapi juga memiliki pemahaman dan akhlak yang sesuai dengan ajaran Islam. Dengan demikian, penelitian tentang peran mudir dan karakter guru tahfidz dalam pendidikan Islam menjadi sangat relevan untuk dikaji lebih lanjut guna meningkatkan efektivitas pembelajaran tahfidz di berbagai lembaga pendidikan Islam.

Tujuan dari penulisan jurnal ini adalah untuk mendeskripsikan kepemimpinan mudir dalam menguatkan karakter guru tahfidz. Kajian ini menjadi penting untuk dibahas mengingat bahwa kinerja guru tahfidz diantaranya sangat ditentukan oleh sosok figure mudinya. Tulisan ini merupakan jenis riset kepustakaan (library research) atau juga disebut studi pustaka, karena penulis mengumpulkan data pustaka, membaca, mencatat dan mengolah dari berbagai sumber, sumber data utama adalah dari buku, hasil penelitian dan jurnal. Tulisan ini diharapkan bisa memberikan manfaat bagi pemerhati yang tertarik mengkaji tentang kepemimpinan mudir dan menumbuh kembangkan karakter pada guru tahfidz sehingga memberikan dampak yang positif bagi siswa atau santri yang ikut program tahfidz.

*Kata kunci: Kepmimpinan, Mudir, Karakter, Tahfidz*

## A. Latar-Belakang

Dalam sistem pendidikan Islam, peran seorang *mudir* (kepala sekolah) dan karakter guru tahfidz memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan pembelajaran Al-Qur'an. Seorang mudir tidak hanya berperan sebagai pemimpin administratif, tetapi juga sebagai teladan dan pembimbing bagi guru serta santri dalam mencapai tujuan pendidikan tahfidz. Begitu pula dengan guru tahfidz, yang tidak hanya mengajarkan hafalan Al-Qur'an, tetapi juga membentuk karakter dan akhlak peserta didik agar sesuai dengan nilai-nilai Islam.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa seorang *mudir* yang efektif memiliki karakter kepemimpinan yang kuat, berorientasi pada nilai-nilai Islam, serta mampu membangun lingkungan pendidikan yang kondusif bagi perkembangan santri dan guru. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa akademisi, *mudir* yang berintegritas, memiliki visi yang jelas, serta mampu mengimplementasikan strategi pendidikan berbasis nilai-nilai Islam, berperan besar dalam menciptakan sistem pembelajaran tahfidz yang berkualitas. Hal ini sejalan dengan konsep kepemimpinan Islam yang menekankan aspek *shidiq* (jujur), *amanah* (dapat dipercaya), *tabligh* (komunikatif), dan *fathonah* (cerdas).

Sementara itu, karakter guru tahfidz juga menjadi faktor penting dalam kesuksesan pendidikan tahfidz. Guru tahfidz tidak hanya bertugas mengajarkan hafalan, tetapi juga membimbing peserta didik dalam memahami, mengamalkan, dan mencintai Al-Qur'an. Penelitian menyebutkan bahwa guru tahfidz yang memiliki karakter sabar, disiplin, serta berakhlak mulia cenderung lebih berhasil dalam membimbing santri mencapai target hafalan. Selain itu, metode pengajaran yang digunakan oleh guru tahfidz, seperti metode *talqin*, *tasmi'*, dan *muroja'ah*, juga memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kualitas hafalan santri.

Pendidikan tahfidz di berbagai lembaga Islam menunjukkan variasi dalam pendekatan kepemimpinan mudir dan karakter guru tahfidz. Beberapa lembaga menerapkan pendekatan berbasis *halaqah* yang lebih menekankan interaksi langsung dan pembinaan akhlak santri, sementara lembaga lainnya mengadopsi pendekatan berbasis kurikulum formal yang lebih sistematis dalam pembelajaran

tahfidz. Dalam hal ini, keberhasilan program tahfidz tidak hanya ditentukan oleh metode pengajaran, tetapi juga oleh bagaimana mudir dan guru tahfidz menciptakan suasana belajar yang mendukung dan membangun motivasi santri untuk menghafal Al-Qur'an.

Selain aspek akademik, pendidikan tahfidz juga memiliki dimensi spiritual yang sangat penting. Oleh karena itu, kepemimpinan mudir dan karakter guru tahfidz yang berbasis nilai-nilai Islam harus terus ditingkatkan agar mampu membentuk generasi penghafal Al-Qur'an yang tidak hanya mahir dalam hafalan, tetapi juga memiliki pemahaman dan akhlak yang sesuai dengan ajaran Islam. Dengan demikian, penelitian tentang peran mudir dan karakter guru tahfidz dalam pendidikan Islam menjadi sangat relevan untuk dikaji lebih lanjut guna meningkatkan efektivitas pembelajaran tahfidz di berbagai lembaga pendidikan Islam.

### **Kepemimpinan Mudir**

Kajian kepemimpinan berada dalam kerangka konsep hubungan manusia. Karena manusia sebagai makhluk sosial tidak dapat hidup sendiri tetapi membutuhkan orang lain, maka kodrati manusia memiliki perkumpulan, dan setiap perkumpulan dalam bentuk yang kecil sekalipun mesti mempunyai seorang pemimpin. Banyak para pakar yang mengajukan definisi tentang kepemimpinan yang dapat dijadikan kerangka konseptual untuk membahas tentang kepemimpinan.

Pada hakikatnya, pemimpin adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Kekuasaan adalah kemampuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahan sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakan.<sup>1</sup> Secara etimologi, kepemimpinan (ke-pemimpin-an) mengandung pengertian orang yang menjalankan suatu aktivitas atau yang mengarahkan orang lain dalam berbagai kegiatan dan organisasi, baik formal maupun non formal komersial ataupun sosial

---

<sup>1</sup> Janial Ma'ruf Asmani, *Manajemen Pengelolaan dan Kepemimpinan Pendidikan Profesional* (Yogyakarta: Diva Press, 2009), hlm. 92.

untuk memenuhi cita-cita dan tujuan sebagaimana diharapkan.<sup>2</sup> Hersey dan Blanchard dalam Syafaruddin berpendapat bahwa “kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu”<sup>3</sup>

Al-Qur'an maupun hadits banyak membahas masalah kepemimpinan. Makna kepemimpinan diungkapkan dengan berbagai macam istilah dan term antara lain dengan sebutan *khalifah*. Dalam Al-Qur'an kata *khalifah* ternyata disebut sebanyak 127 kali, dalam 12 kata kejadian. Maknanya berkisar di antara kata kerja menggantikan, meninggalkan, atau kata benda pengganti atau pewaris, tetapi ada juga yang artinya telah -menyimpang" seperti berselisih, menyalahi janji, atau beraneka ragam.<sup>4</sup> Ada juga kata *khalifah* berasal dari kata khalafa-*yakhlifukhalifun* yang berarti *al-`aud* atau *al-balad* yakni mengganti, yang pada mulanya berarti belakang. Adapun pelakunya yaitu orang yang mengganti disebut *khalifah* dengan bentuk jamak *khalafat* yang berarti wakil, pengganti dan penguasa.<sup>5</sup>

Menurut kamus besar bahasa Indonesia, kepemimpinan adalah perihal memimpin dan cara memimpin, sedangkan menurut istilah kepemimpinan merupakan suatu kemampuan atau kekuatan dalam diri seseorang dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.<sup>6</sup> Kepemimpinan (leadership) merupakan proses yang harus ada dan perlu diadakan dalam kehidupan manusia selaku makhluk sosial. Manusia tidak dapat hidup bermasyarakat sesuai kodratnya bila mereka melepaskan diri dari ketergantungannya pada orang lain. Hidup bermasyarakat memerlukan pemimpin

---

<sup>2</sup> M. Nasir Budiman dan Alwahidi Ilyas, *Kepemimpinan dalam Islam: Suatu Tinjauan Normatif*(Lhokseumawe: Nadiya Foundation, 2003), hlm. 11.

<sup>3</sup> Syafaruddin dan Asrul, *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer* (Bandung: Citapustaka Media, 2007), hlm. 51.

<sup>4</sup> M.Dawam Raharjo. *Ensiklopedi Al-Qur'an: Tafsir Sosial Berdasarkan Konsep-Konsep Kunci* (Jakarta: Paramadina, 2002), hlm:349

<sup>5</sup> Taufik Rahman, *Moralitas Pemimpin Dalam Perspektif al-Qur'an* (Bandung: Pustaka Setia, 1999), hlm:21

<sup>6</sup>Suparman, S.Pd.I, S.Pd, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Guru (sebuah pengantar teoritik)*, (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019), hlm. 9.

dan kepemimpinan. Kepemimpinan dapat menentukan arah atau tujuan yang dikehendaki, dan dengan cara bagaimana arah atau tujuan tersebut dapat dicapai.<sup>7</sup>

Kepemimpinan sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan amat berat seolah-olah kepemimpinan dipaksa menghadapi berbagai macam faktor seperti struktur atau tatanan, koalisi, kekuasaan, dan kondisi lingkungan organisasi. Sebaliknya, kepemimpinan rasanya dapat dengan mudah menjadi satu alat penyelesaian yang luar biasa terhadap persoalan apa saja yang sedang menimpa suatu organisasi.<sup>8</sup> Menurut Sondang P. Siagian, Kepemimpinan merupakan inti dari manajemen, karena kepemimpinan merupakan motor penggerak dari semua sumber-sumber dan alat-alat (resource) yang tersedia bagi suatu organisasi.<sup>9</sup>

Kepemimpinan manajerial dapat didefinisikan sebagai suatu proses mengarahkan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang selain berhubungan dengan tugasnya. Kepemimpinan atau leadership dalam pengertian umum menunjukkan suatu proses kegiatan dalam hal memimpin, membimbing, mengontrol perilaku, perasaan serta tingkah laku terhadap orang lain yang ada dibawah pengawasannya.<sup>10</sup> Kepemimpinan pada pokoknya berkisar pada: (1) perilaku mengarahkan aktivitas; (2) aktivitas hubungan kekuasaan dengan anggota; (3) proses komunikasi dalam mengarahkan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan yang spesifik; (4) interaksi antar personel untuk mencapai hasil yang ditentukan; (5) melakukan inisiatif dalam melakukan kegiatan dengan memelihara kepuasan kerja; (6) aktivitas organisasi meningkatkan prestasi; dan sebagainya. Mengacu hal tersebut kepemimpinan dapat dimakna sebagai perilaku dan aktivitas mempengaruhi dan menggerakkan orang-orang atau pengikut dengan memelihara kepuasan kerja untuk mencapai tujuan yang spesifik.<sup>11</sup>

Menurut George R. Terry, kepemimpinan adalah hubungan antara seorang pemimpin dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerjasama secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai yang diinginkan pemimpin. Sedangkan menurut

---

<sup>7</sup> Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2010), hlm. 114.

<sup>8</sup> Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2010), hlm. 15

<sup>9</sup> Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm. 143.

<sup>10</sup> Agustinus Hermino, *Kepemimpinan Pendidikan Di Era Globalisasi*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), hlm. 126.

<sup>11</sup> Syaiful Sagala, *Op.Cit.*, hlm 144.

Wirawan, kepemimpinan sebagai proses pemimpin menciptakan visi, mempengaruhi sikap, perilaku, pendapat, nilai-nilai, norma dan sebagainya dari pengikut untuk merealisasi visi. Sejalan dengan pendapat tersebut Mc. Farland mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah sebagai suatu proses dimana pimpinan digambarkan akan memberikan perintah atau pengarahan, bimbingan atau mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan para anggota organisasi.

Kepemimpinan adalah suatu pokok dari keinginan manusia yang besar untuk menggerakkan potensi organisasi, kepemimpinan juga salah satu penjas yang paling populer untuk keberhasilan atau kegagalan dari suatu organisasi. Artinya organisasi sekolah atau institusi pendidikan jika dinyatakan berhasil dan gagal faktor penentu utamanya adalah kepemimpinannya. Kepemimpinan yang kuat dan tangguh serta memiliki komitmen yang kuat dalam menyelenggarakan program organisasi amat diperlukan dalam suatu organisasi. Menurut Weber menjelaskan kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam membimbing suatu kelompok sedemikian rupa sehingga tercapailah tujuan kelompok itu yang merupakan tujuan bersama. Kepemimpinan merupakan suatu proses atau sejumlah aksi dimana satu orang atau lebih menggunakan pengaruh wewenang atau kekuasaan terhadap orang lain dalam menggerakkan sistem sosial guna mencapai tujuan sistem sosial.

#### 1. Tipe-tipe Kepemimpinan Pendidikan

Tipe-tipe kepemimpinan yang diuraikan ini sangat berkaitan dengan sifat dan watak pribadi seorang pemimpin. Di dalam praktik ternyata tipe-tipe itu bervariasi tergantung pada situasi kematangan bawahan (terpimpin) yang akan dibinanya.<sup>12</sup>

##### a. Kepemimpinan otokratis

Seorang pemimpin yang otokratis ingin memperlihatkan kekuasaannya dan ingin berkuasa. Ia bertanggung jawab dalam kepemimpinannya, maju mundurnya sekolah yang dipimpinnya sangat bergantung kepadanya. Sehubungan itu, dengan bekerja keras, teliti, dan tertib, ia menghendaki dan mengharapkan agar bawahannya juga harus bekerja keras dan bersungguhsungguh. Ia takut dan merasa

---

<sup>12</sup> Soekaerto Indrachrudi, *Bagaimana Memimpin Sekolah Yang Efektif*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2006), hlm. 3

cemas kalau pekerjaan yang dilakukan bawahannya tidak sesuai dengan yang diharapkannya. Suasana di sekolah selalu tegang, intruksi-intruksi yang diberikan harus dipatuhi, dialah yang membuat peraturan yang harus ditaati, dia pula yang mengawasi dan menilai pekerjaan bawahannya. Guru-guru tidak diberi kesempatan untuk berinisiatif dan mengembangkan daya kreatifnya, dia sangat menentukan apa yang harus dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.<sup>13</sup>

Ciri-ciri pemimpin otokratis:

- 1) Menganggap organisasi sebagai milik pribadi
- 2) Mengidentifikasi organisasi sebagai milik pribadi
- 3) Menganggap bahwa organisasi sebagai alat
- 4) Tidak menerima kritik saran dan pendapat
- 5) Sering menggunakan pendekatan yang bersifat paksaan dan bersifat menghukum.<sup>14</sup>

b. Kepemimpinan Pseudo-Demokratis

Seorang pemimpin yang bersifat pseudo-demokratis sering memakai “topeng”. Ia pura-pura memperlihatkan sifat demokratis di dalam kepemimpinannya, ia memberi hak dan kuasa kepada guru-guru untuk menetapkan dan memutuskan sesuatu, tetapi sesungguhnya ia bekerja dengan perhitungan. Ia mengatur siasat agar kemauannya terwujud kelak. Dengan tingkah laku, bahasa yang dipakai, dan sikapnya, ia ingin memberi kesan bahwa ia adalah pemimpin yang sungguh-sungguh demokratis. Demikian pula dengan pekerjaannya di sekolah, ia berusaha supaya di dalam pergaulan disenangi dan disegani. Ia sangat sopan dan selalu ingin memberi pertolongan kepada bawahannya, jika di minta. Tetapi sifat-sifat dan sikap itu ditonjolkan dengan maksud supaya mendapat kepercayaan dari pihak guru yang dikasihinya.

Bagi pemimpin seperti itu, kepemimpinan demokratis berarti memberibimbing dengan lemah lembut dalam mengerjakan hal-hal yang dikehendakinya supaya mereka melakukannya. Demikianlah sifat

---

<sup>13</sup> *Ibid.*, hlm 18

<sup>14</sup> *Ibid.*, hlm 18

seorang pemimpin yang pseudo-demokratis (*pseudo* = palsu). Ia sebenarnya bersifat otokratis, tetapi dalam kepemimpinannya ia memberi kesan demokratis. Kimball Wiles menyebut cara memimpin seperti itu dengan istilah *diplomatic manipulation* atau manipulasi diplomatis.<sup>15</sup>

c. Kepemimpinan Laissez-Faire

Pemimpin yang bersifat Laissez-Faire menghendaki supaya kepada bawahannya diberikan banyak kebebasan. Ia berpendapat “Biarlah guru-guru sesuka hatinya, berinisiatif, dan menurut kebijaksanaan sendiri. Berikan kepercayaan kepada mereka, hargailah usaha-usaha mereka masing-masing, jangan menghalang-halangi mereka dalam pekerjaan, dan mereka tidak usah diawasi dalam melaksanakan tugas. Segala sesuatu pasti akan beres”.

Pemimpin bersikap acuh tak acuh terhadap tugas dan kewajibannya di sekolah dan bersikap masa bodoh. Ia beranggapan bahwa dengan memberi kebebasan kepada guru-guru, mereka akan lebih semangat. Ia sama sekali tidak menganak emaskan dan menganak tirikan guru. Semuanya diperlakukan sama, semuanya merupakan penasehat baginya. Ia memberi kesempatan banyak kepada para guru untuk membicarakan pandangan mereka di kantornya.

d. Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan yang baik dan yang sesuai dewasa ini. Semua guru di sekolah bekerja untuk mencapai tujuan bersama. Semua putusan diambil melalui musyawarah dan mufakat serta harus ditaati. Pemimpin menghormati dan menghargai pendapat tiap-tiap guru dan memberi kesempatan kepada guru-guru untuk mengembangkan inisiatif dan daya kreatifnya. Pemimpin mendorong guru-guru dalam hal mengembangkan ketrampilannya, bertalian dengan usaha-usaha mereka untuk mencoba suatu metode yang baru, misalnya metode yang akan mendatangkan manfaat bagi perkembangan pendidikan dan pengajaran sekolah.

---

<sup>15</sup> *Ibid.*, hlm 19

Di bawah kepemimpinannya guru-guru bekerja dengan suka cita untuk memajukan pendidikan di sekolah. Semua pekerjaan dilaksanakansesuai dengan rencana yang telah dipikirkan dan disepakati bersama. Akhirnya, terciptalah suasana kekeluargaan yang sehat dan menyenangkan. Pemimpin sekolah dianggap sebagai seorang bapak, saudara, atau kakak yang dapat menempatkan diri sesuai dengan kondisi dan keadaan lingkungannya. Ciri-ciri tipe ini antara lain:

- 1) Selalu bertitik tolak dari rasa persamaan hak dan persamaan kewajiban sebagai manusia.
  - 2) Berusaha menyinkronkan kepentingan dan tujuan organisasi dengankepentingan dan tujuan pribadi/bawahan.
  - 3) Senang menerima saran, pendapat dan kritik
  - 4) Mengutamakan kerja sama kelompok dalam pencapaian tujuan organisasi.
  - 5) Memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada bawahan untuk melakukan tugas, pekerjaan dalam arti bahwa ada toleransinya terhadap kesalahan yang diperbuat oleh bawahan
  - 6) Berusaha memberikan kesempatan untuk berkembang kepada bawahan
  - 7) Membimbing bawahan untuk lebih berhasil daripadanya.
- e. Tipe Militeristik

Tipe pemimpin yang militeristik bercirikan antara lain:

- 1) Sering mempergunakan sistem perintah/intruks
  - 2) Menyandarkan diri kepada pangkat dan jabatan
  - 3) Senang kepada hal-hal formalistic yang berlebih-lebihan
  - 4) Disiplin keras
  - 5) Tidak senang dikritik
  - 6) Menggemari upacara-upacara.
- f. Tipe paternalistik (kebapakan).

Tipe pemimpin seperti ini memiliki cirisebagai berikut:

- 1) Memandang dan menganggap bawahan sebagai anak-anak

- 2) Bersikap terlalu melindungi<sup>16</sup>
- 3) Jarang memberikan kesempatan untuk mengambil keputusan
- 4) Jarang memberikan kesempatan untuk mengembangkan kreasi
- 5) Jarang memberikan kesempatan untuk berinisiatif
- 6) Bersifat maha tau.<sup>17</sup>

g. Tipe Karismatik

Pemimpin yang tergolong tipe ini pada umumnya memiliki kewibawaan yang sangat besar terhadap pengikutnya. Kewibawaan memancar dari pribadinya dan dibawa sejak lahir. Dengan demikian, pemimpin yang karismatik itu biasanya memiliki kekuatan gaib (*supranatural power*). Dari penampilannya memancar kewibawaan yang menyebabkan pengikutnya merasa tertarik dan kagum serta patuh.<sup>18</sup> Teori Karismatik (*Theory of Charismatic Leadership*) di kemukakan oleh R.J. House.<sup>19</sup>

Sejak teori karismatik ini berhasil didalam mempengaruhi rasa tanggung jawab bawahan, hal ini sangat bermanfaat untuk mengetahui lebih dekat cara-cara pemimpin karismatik ini mempergunakan kewibawaan pribadinya (*personal power*). Ada beberapa indikasi sebagai ciri kepemimpinan karismatik, yaitu:

- 1) Bawahan/pengikut menaruh kepercayaan terhadap kebenaran dan keyakinan pemimpin
- 2) Ada kesamaan keyakinan bawahan dengan keyakinan pemimpin
- 3) Terdapat kasih sayang (*affection*) pengikut kepada pemimpin
- 4) Kemauan untuk patuh dari bawahan terhadap pemimpin
- 5) Keterlibatan secara emosional dari para bawahan dalam melaksanakan misi organisasi
- 6) Ada keyakinan bawahan, pemimpin karismatik akan mampu

---

<sup>16</sup> Jamal Ma'mur Asmani, *Manajemen Pengelolaan dan Kepemimpinan Pendidikan Profesional*, (Yogyakarta: DIVA Press, 2009), hlm. 10.

<sup>17</sup> Agustinus Herminto, *Op.Cit.*, hlm 173.

<sup>18</sup> *Ibid.*

<sup>19</sup> Yukl, Gary., *Leadership in Organization*, 1981. Prentice-Hall, Inc., Ebglewood Cliffs.N.J. 07632,hlm. 59-60

memberikan bantuan demi keberhasilan misi kelompok.<sup>20</sup>

## 2. Mudir

Mudir adalah pimpinan di lembaga pendidikan pesantren yang bertanggung jawab atas kemajuan fisik maupun keilmuan pesantren. Maju mundurnya pesantren sepenuhnya tanggung jawab mudir. Mudir juga terkadang sebagai pemilik pesantren.<sup>21</sup>

Pimpinan pesantren, dalam konteks ini adalah mudir, memiliki peran strategis sebagai motivator bagi santri agar tumbuh menjadi pribadi yang mandiri. Dorongan yang dilakukan oleh mudir akan memberikan energi dahsyat bagi santri. Keberadaan mudir sebagai pimpinan pesantren ditinjau dari tugas dan fungsinya dapat dipandang sebagai fenomena kepemimpinan yang unik. Dikatakan unik, mudir sebagai pemimpin sebuah lembaga pendidikan islam tidak hanya bertugas menyusun kurikulum, membuat peraturan dan tata tertib, merancang sistem evaluasi, sekaligus melaksanakan proses belajar mengajar yang berkaitan dengan ilmu-ilmu agama di lembaga yang diasuhnya, melainkan juga membangkitkan semangat atau motivasi kepada santri untuk belajar dengan mandiri.<sup>22</sup>

Pimpinan pesantren (dikenal dengan istilah mudir *al-ma'had* atau direktur) sebagai top leader dipilih dan dikukuhkan oleh yayasan untuk memimpin pesantren.<sup>23</sup> Mudir adalah top leader yang dipilih oleh yayasan, penanggung jawab dan pemegang kebijakan umum, bersama wakil mudir bertanggung jawab kepada yayasan terhadap efektivitas pengelolaan pesantren dan tercapainya tujuan pesantren.<sup>24</sup> Pimpinan pesantren (Mudir

---

<sup>20</sup> *Ibid.*, hlm 34

<sup>21</sup> Bayu Rizki Fauzi1, M. Hidayat Ginanjar2, Heriyansyah3, Kepemimpinan Mudir Dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru Di Pesantren Tahfizh Al-Qur'an Imam Asy-Syafi'i, *Markas Jurnal STAI Al-Hidayah Bogor*, TT, hlm 129.

<sup>22</sup> Dhian Wahana Putra, Pola Motivasi Mudir Dalam Mewujudkan Kemandirian Belajar Santri, *Jurnal Penelitian IPTEKS*, Vol. 8 No. 2 Juli 2023, hlm, 112.

<sup>23</sup> Muhyiddin, *Demokrasi dalam Sistem Pendidikan Pesantren; Studi Perbandingan pada Empat Pesantren Salafiah dan Khalafiah di Sumatera Selatan*, Tesis Pascasarjana UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2008, h. 89-90

<sup>24</sup> Tim Penyusun, *Buku Panduan Pengurus, Karyawan, dan Guru Pondok Pesantren al-Ittifaqiah Indralaya Ogan Ilir Sumatera Selatan Indonesia*, (Indralaya: PPI, 2008), hlm. 6

atau direktur pesantren) pada prinsipnya menyeimbangkan peran utama yang dimilikinya yaitu “*school manager*” dan “*aducational leader*.”<sup>25</sup>

Kalimat *mudir* berasal dari bahasa Arab, bermakna “kepala”, “direktur”, atau “manager”, jika dikaitkan dengan lembaga pendidikan bermakna “kepala sekolah”.<sup>26</sup> *Mudir* atau kepala sekolah artinya pemimpin sekolah, beda diksi saja tetapi maknanya sama.<sup>27</sup>

Kata “kepala” dapat diartikan ketua atau pemimpin organisasi atau lembaga. Sementara “sekolah” berarti lembaga tempat menerima dan memberi pelajaran, sehingga secara umum kepala sekolah dapat diartikan pemimpin sekolah atau satuan pendidikan tempat menerima dan memberi pelajaran.<sup>28</sup>

Menurut Aini Safitri, kepala sekolah dikatakan sebagai pemimpin pada suatu satuan pendidikan yang tugasnya menjalankan manajemen satuan pendidikan yang dipimpinya.<sup>29</sup> Kepala sekolah adalah guru yang diberi tugas tambahan yang memiliki kualifikasi umum dan khusus agar dapat memimpin sumber daya yang ada pada satuan pendidikan untuk mencapai tujuan bersama.<sup>30</sup>

Kepala sekolah merupakan personel sekolah yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan-kegiatan sekolah, mempunyai wewenang dan tanggung jawab untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan sekolah yang dipimpinya dengan dasar pancasila yang bertujuan untuk meningkatkan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, meningkatkan kecerdasan dan keterampilan, mempertinggi budi pekerti, memperkuat kepribadian dan mempertebal semangat kebangsaan dan cinta tanah air.<sup>31</sup>

---

<sup>25</sup> Mulyadi, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Pengembangan Budaya Mutu (Studi Multi Kasus di Madrasah Terpadu MAN 3 Malang, MAN Malang I dan MA Hidayatul Mubtadi'in Kota Malang)*, (Jakarta: Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI, 2010), hlm, 33.

<sup>26</sup> A.W. Munawwir, *Kamus Al-Munawwir Arab-Indonesia Terlengkap*, (Surabaya: Pustaka Progressif, 1997), hlm, 432.

<sup>27</sup> Hartono S.Pd, Najmi Faza, M.Pd, *Upaya Mudir Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, (Sukabumi: Haura Utama, 2022), hlm, 15.

<sup>28</sup> Yulius Mataputun, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Berbasis Kecerdasan Intelektual, Emosional, dan Spiritual Terhadap Iklim Sekolah*, (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2018), hlm. 25.

<sup>29</sup> Aini Safitri, M.Pd, *Manajemen Kepala Sekolah*, (Medan: Scientific Corner Publishing, 2021), hlm, 19

<sup>30</sup> Yulius Mataputun, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Berbasis Kecerdasan Intelektual, Emosional, dan Spiritual Terhadap Iklim Sekolah*, (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2018), hlm. 26.

<sup>31</sup> Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm, 80.

Sebagai komponen penting organisasi sekolah, kepala sekolah harus mampu memberikan layanan bermutu secara optimal. Dengan kemandiriannya, kepala sekolah lebih berdaya dalam mengembangkan berbagai program yang sesuai dengan kebutuhan dan potensinya. Demikian pula dengan pengambilan keputusan partisipatif, yang melibatkan warga sekolah secara langsung akan meningkatkan kepedulian dan rasa memiliki mereka terhadap sekolah beserta program-programnya. Peningkatan rasa memiliki itu akan meningkatkan kesadaran, tanggung jawab, kepedulian, dan komitmen warga sekolah terhadap sekolahnya; sehingga akan melahirkan dedikasi dan kreativitas yang tinggi dalam pengembangan program-program sekolah.<sup>32</sup>

Jika digabung antara kepemimpinan dan kepala sekolah, kepemimpinan kepala sekolah adalah suatu proses atau tata cara kepemimpinan yang dijalankan oleh seorang kepala sekolah pada sekolah yang diberikan berdasarkan tugas, tanggung jawab, dan kewenangan oleh pemerintah atau lembaga penyelenggara pendidikan untuk mencapai tujuan.<sup>33</sup>

### 3. Peran dan Tugas *Mudir*

Secara umum *mudir* dan kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam pendidikan, diantara peran dan tugas kepala sekolah adalah :

- a. Peran sebagai edukator (pendidik),
- b. Peran sebagai manager (pengelola).
- c. Peran sebagai administrator
- d. Peran sebagai supervisor,
- e. Peran sebagai *leader*.
- f. Peran sebagai inovator,
- g. Peran sebagai motivator.<sup>34</sup>

Senada dengan kepala sekolah. *Mudir* juga berperan sebagai :

---

<sup>32</sup> E. Mulyasa, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hlm, 5-6.

<sup>33</sup>Suparman, S.Pd.I, S.Pd, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Guru (sebuah pengantar teoritik)*, (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019), hlm. 20.

<sup>34</sup> Syarwani Ahmad dan Zahrudin Hodsay, *Profesi Kependidikan dan Keguruan*, (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2020), hlm, 145-146.

- a. Educator, pimpinan pondok harus senantiasa membimbing dan selalu meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh para pendidik.<sup>35</sup>
- b. Sebagai manajer, pimpinan pondok bertindak sebagai pembuat rencana, koordinator kegiatan meliputi pendistribusian tugas, penggerak pembina dan pengarah, serta sebagai pengurus.
- c. Sebagai administrator, pimpinan pondok juga bertindak sebagai pengendali administrasi secara umum dan seluruh kegiatan pengelolaan administrasi yaitu mencatat, menyusun dan membuat dokumen semua kegiatan administrasi.
- d. Sebagai leader, pimpinan pondok bertugas memimpin, mengarahkan, menggerakkan, dan bisa meyakinkan bawahannya.
- e. Sebagai supervisor, ia melakukan supervisi seperti pengawasan, mengamati, mengendalikan, menganalisa, dan memberi solusi dan tindak lanjut.
- f. Sebagai innovator, ia diharapkan mampu mengambil langkah-langkah untuk maju, serta memiliki inovasi ke depan.
- g. Sebagai motivator, ia bisa membangkitkan minat yang berarti bagi para guru, para staf dan pengurus unit-unit lembaga, dan para santri,
- h. Sebagai evaluator, ia juga melakukan evaluasi baik kegiatan, program, kinerja, sarana prasarana dan hasil program baik individu maupun kelompok.<sup>36</sup>

selain itu, Tugas *Mudir* antara lain sebagai berikut:

- a. Perencanaan pondok, yaitu merumuskan visi, misi, tujuan, dan strategi pencapaian dalam rangka menetapkan arah pondok sebagai lembaga pendidikan.
- b. Menyelenggarakan pondok pesantren dalam arti menugaskan staf (staffing), menetapkan tanggung jawab dan fungsi masing-masing anggota staf, dan membuat struktur organisasi (strukturisasi) sekolah

---

<sup>35</sup> Nurkolis, Manajemen Berbasis Sekolah, Teori, Model dan Aplikasi, (Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia), h.119

<sup>36</sup>Abdullah Syukri Zarkasyi, *Manajemen Pesantren; Pengalaman Pondok Modern Gontor*, (Ponorogo: Trimurti Press, 2005), hlm, 202.

- c. Menggerakkan karyawan dalam arti menginspirasi mereka untuk bekerja dengan lebih semangat.
- d. Mengawasi atau mengendalikan, mengarahkan, dan mengawasi semua staf pondok dan tamu.
- e. Mengawasi proses dan hasil pendidikan agar dapat dijadikan landasan untuk meningkatkan mutu pondok, serta pemecahan masalah secara sistematis analitis dan kreatif perencanaan masalah, menghindari dan menyelesaikan perbedaan pendapat.<sup>37</sup>

Beberapa fungsi tersebut menunjukkan bahwa tuntutan masyarakat terhadap kualitas pendidikan pesantren tidak terlepas dari kepemimpinan *mudir* sebagai pimpinan pesantren dalam mengelola sumber daya pendidikan. dari sini tampak besarnya kontribusi dan tanggung jawab sebagai pemimpin pesantren dalam menciptakan perbaikan efektivitas pengelolaan pesantren.

tanggung jawab mudir sebagai pemimpin antara lain sebagai berikut:

- a. Membuat program pondok, mengefektifkan dan mengefisienkan program pesantren sehingga memenuhi syarat untuk membantu pencapaian tujuan. Sebelum ide atau program apa pun dapat diterapkan, itu perlu direncanakan.
- b. Organisasi pondok, Bagan organisasi, Program kerja untuk semua kegiatan. Menjadi terorganisir dapat membantu mencapai tujuan. Pencapaian tujuan akan menjadi lebih mudah dan lebih efektif dengan organisasi yang tepat.
- c. Bekerja sama. Koordinasi dari seorang pemimpin diperlukan karena pendidik melakukan banyak tugas. Kemungkinan terjadinya persaingan tidak sehat atau kekacauan tindakan dapat dihindari dengan koordinasi yang efektif.
- d. Berkomunikasi. Lebih dari sekedar lisan atau tulisan, pikiran, gagasan dan maksud dapat tersampaikan melalui proses penyampaian atau komunikasi ini. Dalam kebanyakan kasus, komunikasi lisan

---

<sup>37</sup> Dede Supriatna, Sarifudin, Ade Kohar, Strategi Mudir dalam Meningkatkan Hafalan Qur'an Santri di Ma'had Ubay Bin Ka'ab Gunung Sindur Bogor, *Cendekia Muda Islam Jurnal Ilmiah*, (Vol 3, no 2, 2023), hlm, 356-357

menghasilkan lebih banyak hasil dan pemahaman yang jelas daripada tulisan. Demikian pula, komunikasi informal dan formal menghasilkan hasil yang berbeda dengan efek dan kejelasan yang berbeda.

- e. Mengorganisir tenaga kerja pondok. Mengidentifikasi, memilih, menugaskan, dan mengarahkan tenaga pendidik dan kepegawaian lainnya di pondok pesantren untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya seefektif mungkin.
- f. Memperhatikan Kebutuhan ma'had. Personel dan material sama-sama memiliki biaya, sehingga masalah pembiayaan ini harus diperhitungkan sejak perencanaan hingga pelaksanaan.<sup>38</sup>

Menurut Mulyadi, dalam mewujudkan lembaga pendidikan yang bermutu jelas membutuhkan kepemimpinan yang efektif. Kepemimpinan pesantren yang efektif selalu dikaitkan dengan kedudukan sebagai pengelola pembelajaran (*instructure manager*), pemimpin inspirasional (*inspiration leader*), pengelola sumber daya (*manger of resources*), pakar organisasi (*organizational expert*), pemimpin cultural, (*cultural leader*), dan penasihat/pelindung (*teacher advocate*).<sup>39</sup>

Dengan demikian *mudir* adalah pemimpin pondok atau pemimpin pendidikan tahfidz yang diberi tugas untuk memimpin seluruh sumber daya, serta menjalankan manajemen satuan Pendidikan pesantren yang dipimpinya untuk mencapai tujuan pendidikan yang sudah ditetapkan.

## **B. Karakter Guru Tahfidz**

Karakter berasal dari kata “karakter”, kata karakter (Inggris: *character*) berasal dari bahasa Yunani, yaitu *charassein* yang berarti “to engrave”, kata “to engrave” dapat diterjemahkan “mengukir, melukis, makna ini dapat dikaitkan dengan persepsi bahwa karakter adalah lukisan jiwa yang termanifestasi dalam perilaku.<sup>40</sup>

Karakter adalah cara berfikir dan berperilaku yang menjadi ciri khas setiap individu untuk hidup dan bekerja sama, baik dalam lingkup keluarga, masyarakat, bangsa, maupun negara. Individu yang berkarakter baik adalah individu yang bisa

---

<sup>38</sup> *Ibid*, hlm, 357-358

<sup>39</sup> Mulyadi, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Pengembangan Budaya Mutu (Studi Multi Kasus di Madrasah Terpadu MAN 3 Malang, MAN Malang I dan MA Hidayatul Mubtadi'in Kota Malang)*, (Jakarta: Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI, 2010), hlm, 29.

<sup>40</sup> Samrin, Pendidikan Karakter (Sebuah Pendekatan Nilai), (*Jurnal Al-Ta'dib* Vol. 9 No. 1, Januari-Juni 2016), hlm, 122.

membuat keputusan dan siap mempertanggungjawabkan setiap akibat dari keputusan yang ia buat. Pembentukan karakter merupakan salah satu tujuan pendidikan nasional, pasal 1 Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Tahun 2003 menyatakan, bahwa di antara tujuan pendidikan nasional adalah mengembangkan potensi peserta didik untuk memiliki kecerdasan, kepribadian, dan akhlak mulia.<sup>41</sup>

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kata “karakter” diartikan dengan tabiat, sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang membedakan seseorang dengan yang lain dan watak. Karakter juga dapat diartikan sebagai kepribadian atau akhlak. Kepribadian merupakan ciri, karakteristik, atau sifat khas dalam diri seseorang. Karakter bisa terbentuk melalui lingkungan, misalnya lingkungan keluarga dan lingkungan sekolah pada masa kecil ataupun bawaan dari lahir.<sup>42</sup>

karakter secara bahasa juga adalah pola, sikap, pikiran, maupun tindakan, adapun secara istilah adalah cara berpikir dan berperilaku yang menjadi ciri khas tiap individu untuk hidup dan bekerja sama, baik dalam lingkungan keluarga, masyarakat, bangsa dan negara.<sup>43</sup>

Secara terminologi (istilah), Karakter adalah sifat kejiwaan, akhlak, atau budi pekerti yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang. Karakter merupakan nilai-nilai perilaku manusia yang berhubungan dengan Tuhan yang Maha Esa, diri sendiri, sesama manusia, lingkungan, dan kebangsaan, yang terwujud dalam pikiran, sikap, perasaan, perkataan, dan perbuatan berdasarkan norma-norma agama, hukum, tata karma, budaya, dan adat istiadat.<sup>44</sup>

Menurut Mukhlis Fahrudin karakter merupakan kumpulan tata nilai yang telah terpatrit dalam diri dan telah menjadi ciri khas individu yang kemudian diejawantahkan dalam kehidupan atau realitas sosial berupa perilaku, tutur kata, maupun sikap dalam bertindak dan berbuat.<sup>45</sup> Karakter adalah watak, tabiat,

---

<sup>41</sup> Bafirman, *Pembentukan Karakter Siswa Melalui Pembelajaran Penjasorkes*, (Jakarta: Kencana, 2016), hlm.32.

<sup>42</sup> Musrifah, Pendidikan Karakter Dalam Perspektif Islam, (*Jurnal Edukasi Islamika*, Vol. 1, No.2, 2016), 122.

<sup>43</sup> Husna Nashihin, MPd.I, *Pendidikan Karakter Berbasis Budaya Pesantren*, (Semarang: Formaci, 2017), hlm, 4.

<sup>44</sup> Agus Zaenul Fitri, Pendidikan Karakter Berbasis Nilai & Etika, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), hlm. 20

<sup>45</sup> Dr. M. Mukhlis Fahrudin, M.S.I, *Pola Pendidikan Karakter Religius Melalui Islamic Boarding School*, (Malang: Pustaka Peradaban, 2022), hlm, 18.

akhlak, atau kepribadian seseorang yang terbentuk dari hasil internalisasi berbagai kebajikan seseorang (*virtues*) yang diyakini dan digunakan sebagai landasan untuk cara pandang, berpikir, bersikap, dan bertindak.<sup>46</sup>

Menurut Munir, karakter sebagai pola, baik itu pikiran, sikap, maupun tindakan yang melekat pada diri seseorang dengan sangat kuat dan sulit di hilangkan. Lebih lanjut, munir menerjemahkan karakter berasal dari bahasa Yunani, “Charasein” yang diartikan ‘mengukir’. Dari arti bahasa ini, ia menunjukkan tentang apa yang dimaksud dengan karakter. Sifat utama ukiran adalah melekat kuat di atas benda yang diukur. Tidak mudah usang tertelan waktu atau aus terkena gesekan. Menghilangkan ukiran sama saja dengan menghilangkan benda yang diukir itu. Sebab, ukiran melekat dan menyatu dengan bendanya.<sup>47</sup>

Dalam kamus psikologi, arti karakter adalah yaitu *personality characteristic* yang memiliki arti bakat, kemampuan, sifat, dan sebagainya, yang secara konsisten diperagakan oleh seseorang, termasuk pola-pola perilaku, sifat-sifat fisik, dan ciri-ciri kepribadian.<sup>48</sup> Di dunia pendidikan cenderung memahami karakter secara realistis, utuh, dan optimis. Maksudnya, karakter (yang lemah sekali pun) sesungguhnya bisa diubah dan diperbaiki sehingga menjadi lebih kuat. Diyakini, bahwa semua orang, terutama kaum muda, melalui proses belajar yang terarah dan wajar, bisa (dan harus terus menerus berusaha untuk bisa) membentuk diri (dandibentuk) sedemikian rupa sehingga memiliki karakter yang semakin kuat tangguh.<sup>49</sup>

Karakter dan kepribadian adalah dua hal yang menyangkut tentang kejiwaan seseorang. Ini berarti demikian: pembedahan hakikat karakter dan kepribadian tidak terlepas dari pembedahan hakikat jiwa itu sendiri. Memang harus diakui, agak sulit membedakan antara karakter dan kepribadian, sebab keduanya memang saling berhubungan. Secara umum dapat dikatakan bahwa karakter sebenarnya merupakan bagian dari satu kepribadian, jepribadian mencakup berbagai karakter.

---

<sup>46</sup> Puskur Kemdiknas, *Pengembangan Pendidikan Budaya dan Karakter Bangsa* (Jakarta: Kemdiknas., 2010), hlm 3.

<sup>47</sup> Abdul Majid dan Dian Andayani, *Pendidikan Karakter Perspektif Islam*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), hlm. 14-15.

<sup>48</sup> Agus Zaenul Fitri, *Pendidikan Karakter Berbasis Nilai & Etika*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), hlm. 20

<sup>49</sup> Saptono, *Dimensi-dimensi Pendidikan Karakter*, (Salatiga: Erlangga, 2011), hlm. 19

Di dalam kepribadian, ada watak atau temperamen, ada sifat-sifat yang dimiliki oleh seseorang di mana bisa jadi sifat-sifat tersebut *unique* dan membedakannya dengan orang lain, Seorang neo-psikoanalisis terkenal yang bernama Erich Fromm telah berupaya melakukan kajian terhadap karakter dan kepribadian tersebut. Ia mengatakan bahwa kepribadian adalah keseluruhan kualitas kejiwaan, baik yang diwarisi dari orang tua dan leluhur, maupun yang diperoleh dari pengalaman hidup. Keduanya memberikan kekhususan dan keunikan yang membedakan seorang pribadi dari pribadi lainnya.<sup>50</sup>

Kepribadian mencakup berbagai karakter. Di dalam kepribadian, ada watak atau temperamen, ada sifat-sifat yang dimiliki oleh seseorang di mana bisa jadi sifat-sifat tersebut *unique* dan membedakannya dengan orang lain. kepribadian adalah keseluruhan kualitas kejiwaan, baik yang diwarisi dari orang tua dan leluhur, maupun yang diperoleh dari pengalaman hidup. Keduanya memberikan kekhususan dan keunikan yang membedakan seorang pribadi dari pribadi lainnya.<sup>51</sup>

Guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. Kemudian guru dalam pandangan masyarakat adalah orang yang melaksanakan pendidikan di tempat-tempat tertentu, tidak harus di lembaga pendidikan formal, tetapi bisa juga di masjid, di surau atau mushola, di rumah dan sebagainya<sup>52</sup>. Sementara Supardi dalam bukunya yang berjudul “Kinerja Guru” menjelaskan pengertian guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah jalur pendidikan formal.<sup>53</sup> Selanjutnya dalam literatur kependidikan Islam, banyak sekali katakata yang mengacu pada pengertian guru, seperti murabbi, mu'allim, dan muaddib. Ketiga kata tersebut memiliki fungsi penggunaan yang berbeda beda.

Menurut Muhammad Muntahibun Nafis, guru adalah bapak ruhani (spiritual father) bagi peserta didik, yang memberikan ilmu, pembinaan akhlak mulia, dan

---

<sup>50</sup> Muhammad Muhyidin, *Kecerdasan Jiwa*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2005), hlm. 83

<sup>51</sup> *Ibid.*, hlm. 84

<sup>52</sup> Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif: Suatu Pendekatan Teoretis Psikologis*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm. 31.

<sup>53</sup> Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014), hlm. 8

meluruskan perilaku yang buruk. Oleh karena itu, guru memiliki kedudukan yang tinggi dalam Islam sebagaimana dinyatakan dalam beberapa teks, di antaranya disebutkan: “Tinta seorang ilmuwan (yang menjadi guru) lebih berharga ketimbang darah para syuhada”. Muhammad Muntahibun Nafis juga mengutip pendapat Al-Syauki yang menempatkan guru setingkat dengan derajat seorang rasul. Dia bersyair: “Berdiri dan hormatilah guru. dan berilah penghargaan, seorang guru hampir saja merupakan seorang rasul”.<sup>54</sup>

Untuk menjadi guru yang profesional tidaklah mudah, karena harus memiliki berbagai kompetensi keguruan. Menurut Syaiful Sagala kompetensi adalah kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan<sup>15</sup>. Di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 Pasal 10 menyatakan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.<sup>55</sup>

Syaikh Muhammad Syakir menjelaskan bahwa Allah akan mengangkat derajat orang beriman dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan. dan Allah Maha teliti terhadap orang-orang yang berhak mendapatkan ketinggian derajat.<sup>56</sup> Keutamaan seorang guru disebabkan oleh tugas mulia yang diembannya, karena tugas mulia dan berat yang dipikul hampir sama dengan tugas seorang rasul. Muhammad Muntahibun Nafis mengatakan bahwa tugas guru adalah sebagai warasat al-anbiya’, yang pada hakikatnya mengemban misi rahmat lil ‘alamin, yaitu misi yang mengajak manusia untuk tunduk dan patuh pada hukum-hukum Allah, guna memperoleh keselamatan dan kebahagiaan di dunia dan di akhirat. Kemudian misi itu dikembangkan pada suatu upaya pembentukan karakter kepribadian yang berjiwa tauhid, kreatif, beramal sholeh, dan bermoral tinggi. Dan kunci untuk melaksanakan tugas tersebut, guru dapat berpegangan pada amar ma’ruf nahi munkar, menjadikan prinsip tauhid sebagai pusat kegiatan penyebaran misi iman, Islam, dan ihsan.

Dalam pandangan Al-Ghazali yang dikutip oleh Muhammad Muntahibun Nafis, seorang guru mempunyai tugas yang utama yaitu menyempurnakan, membersihkan, menyucikan, serta membawakan hati manusia untuk mendekati

---

<sup>54</sup> Muhammad Muntahibun Nafis, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: Teras, 2011), hlm. 88.

<sup>55</sup> Undang-Undang Guru dan Dosen (UU RI No. 14 Th. 2005), (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), hlm. 9

<sup>56</sup> Abi Fada" Al-Hafidz Ibnu Katsir Al-Damsyiqi, *Tafsir Al-Qur'an Al-Adzim*, (Beirut: al-Maktabah al-Ilmiyah,t.t.), Jil. 4, hlm. 305.

diri (taqarrub) kepada Allah swt. Hal ini karenapada dasarnya tujuan utama pendidikan Islam adalah untuk mendekatkan diri kepada Allah swt, kemudian realisasinya pada kesalehan sosial dalam masyarakat sekelilingnya.<sup>57</sup>

Berkaitan dengan tugas guru, Abidin Ibnu Rusn juga mengutip pendapat al-Ghazali, beliau menyebutkan beberapa hal sebagai berikut<sup>58</sup>:

a. Guru adalah Orang Tua Kedua di Depan Murid

Seorang guru akan berhasil melaksanakan tugasnya apabila mempunyai rasa tanggung jawab dan kasih sayang terhadap muridnya sebagaimana orang tua terhadap anaknya sendiri. Tugas guru tidak hanya menyampaikan pelajaran, tetapi juga berperan seperti orang tua.

b. Guru Sebagai Pewaris Ilmu Nabi

Seorang guru yang mengajarkan ilmu pengetahuan, baik ilmu dunia maupun ilmu akhirat, harus mengarah kepada tujuan hidup muridnya yaitu mencapai hidup bahagia dunia akhirat. Guru harus membimbing muridnya agar ia belajar bukan karena ijazah semata, hanya bertujuan menumpuk harta, menggapai kemewahan dunia, pangkat dan kedudukan, maupun kehormatan dan popularitas, melainkan untuk mengharap ridha Allah.

c. Guru Sebagai Penunjuk Jalan Dan Pembimbing Keagamaan Murid

Berdasarkan keikhlasan dan kasih sayangnya, guru selanjutnya bertugas sebagai penunjuk jalan bagi murid dalam mempelajari dan mengkaji pengetahuan dalam berbagai disiplin ilmu. Guru juga harus memberi nasehat kepada murid untuk meluruskan niat, bahwa tujuan belajar tidak hanya untuk meraih prestasi duniawi, tetapi yang lebih penting adalah untuk mengembangkan ilmu itu sendiri, menyebarluaskannya, dan mendekatkan diri kepada Allah.

d. Guru Sebagai Sentral Figur Bagi Murid

Al-Ghazali menasehatkan kepada setiap guru agar senantiasa menjadi teladan dan pusat perhatian bagi muridnya. Ia harus mempunyai karisma yang tinggi. Di samping itu, kewibawaan juga sangat menunjang dalam perannya sebagai pembimbing dan penunjuk jalan dalam masa studi muridnya.

e. Guru Sebagai Motivator Bagi Murid

---

<sup>57</sup> Nafis, *Ilmu Pendidikan Islam*, hlm. 90.

<sup>58</sup> Rusn, *Pemikiran Al-Ghazali...*, hlm. 67

Guru harus memberikan peluang kepada murid untuk mengkaji berbagai ilmu pengetahuan, yakni memberikan dorongan kepada muridnya agar senang belajar.

f. Guru Sebagai Seorang Yang Memahami Tingkat Perkembangan Intelektual

Menurut Al-Ghazali, usia manusia sangat berhubungan erat dengan perkembangan intelektualnya. Anak berusia 0-6 tahun berbeda tingkat pemahamannya dengan anak berusia 6-9 tahun, anak berusia 6-9 tahun berbeda dengan anak berusia 9-13 tahun, dan seterusnya. Atas dasar inilah Al-Ghazali mengingatkan agar guru dapat menyampaikan ilmu pengetahuan dalam proses belajar mengajar sesuai dengan tingkat pemahaman murid.

Faktor-faktor pendukung mudir untuk mengembangkan profesionalisme guru sebagai berikut<sup>59</sup>:

- a. Kepemimpinan Pribadi. kepribadian pemimpin, pengalaman masa lalu, dan harapan. Misalnya, jika dia telah berhasil dengan menunjukkan penghargaan kepada bawahan maka dia lebih cenderung menggunakan gaya kepemimpinan yang berfokus pada bawahannya.
- b. Perilaku dan pengharapan. Misalnya, pimpinan yang mengadopsi pendekatan berorientasi tugas biasanya memiliki manajer yang mengadopsi pendekatan itu juga.
- c. Gaya kepemimpinan manajer dipengaruhi oleh perilaku, harapan, dan karakteristik bawaan. Misalnya, Seorang karyawan yang berkinerja tinggi biasanya lebih sedikit membutuhkan bimbingan dari pemimpin.
- d. Gaya pemimpin juga akan dipengaruhi oleh tugas masing-masing bawahan. Misalnya, Arahan yang lebih berorientasi pada tugas lebih disukai oleh bawahan yang bekerja di pengolahan data.
- e. Harapan dan perilaku bawahan dipengaruhi oleh kebijakan dan iklim organisasi. Misalnya, motivasi kerja bawahan akan dipengaruhi oleh kebijakan mengenai pemberian prestasi.

---

<sup>59</sup> Jahari, J., & Rusdiana. (2020). *Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Yayasan Darul Hikam.

- f. Perilaku dan harapan dari rekan kerja. Misalnya, Manajer berteman dengan rekan kerja mereka di perusahaan. Tindakan rekan kerja lain akan dipengaruhi oleh sikap mereka.

Faktor pendukung utama bagi pengembangan profesionalisme guru disebutkan dalam pernyataan lain yang dikemukakan oleh (Moh. Rois, Fartika Ifriqia, Dewi Susanti, 2017)<sup>60</sup>:

- a. Sumber daya manusia guru yang baik dan dedikasi guru yang tinggi Sumber daya manusia guru berpengaruh terhadap kinerja karena guru yang berkualitas dan kompeten memudahkan kepala sekolah dalam bekerja meningkatkan kompetensi guru.
- b. Lingkungan yang mendukung. Kehadiran lingkungan yang mendukung dibuktikan dengan kontribusi siswa tertentu, yang menginspirasi guru untuk lebih meningkatkan kompetensinya. Selain itu, lingkungan pribadi guru dan rasa kebersamaan dengan pendidik lainnya. Pertumbuhan seseorang ditentukan oleh kedua hal tersebut.
- c. Prasarana dan Sarana Pendukung. Sarana yang memadai berupa tempat, seperti perpustakaan, dan media, seperti buku pegangan siswa, sehingga kepala sekolah dapat dengan mudah bekerja untuk meningkatkan kompetensi guru. Guru berperan penting dalam peningkatan kompetensi karena terdapat perpustakaan, mushola, dan buku pelajaran yang tersedia bagi siswa untuk digunakan dalam kegiatan belajar mengajar.

### **C. Kesimpulan**

Dari berbagai uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mudir dan peran guru tahfidz sangat memiliki dampak terhadap keberhasilan pendidikan tahfidz. Mudir yang efektif adalah mereka yang memiliki visi yang jelas, mampu menginspirasi, serta mempraktikkan kepemimpinan transformasional dan spiritual. Sementara itu, guru tahfidz yang kompeten tidak hanya menguasai metode pengajaran yang baik, tetapi juga mampu membangun kedekatan emosional dengan santri, sehingga menciptakan lingkungan belajar yang optimal. Oleh karena

---

<sup>60</sup> Moh. Rois, Fartika Ifriqia, Dewi Susanti. (2017). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru. *Edudeena*, 1(2), 79.  
<https://doi.org/10.30762/ed.v1i2.449>

itu, pengembangan kualitas kepemimpinan mudir dan guru tahfidz harus menjadi prioritas dalam meningkatkan kualitas pendidikan tahfidz di berbagai lembaga Islam.

### **Daftar Pustaka**

- A.W. Munawwir, *Kamus Al-Munawwir Arab-Indonesia Terlengkap*, (Surabaya: Pustaka Progressif, 1997).
- Abdul Majid dan Dian Andayani, *Pendidikan Karakter Perspektif Islam*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011).
- Abdullah Syukri Zarkasyi, *Manajemen Pesantren; Pengalaman Pondok Modern Gontor*, (Ponorogo: Trimurti Press, 2005).
- Abi Fada" Al-Hafidz Ibnu Katsir Al-Damsyiqi, *Tafsir Al-Qur'an Al-Adzim*, (Beirut: al-Maktabah al-Ilmiyah, t.t.), Jil. 4.
- Agus Zaenul Fitri, *Pendidikan Karakter Berbasis Nilai & Etika*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012).
- Agus Zaenul Fitri, *Pendidikan Karakter Berbasis Nilai & Etika*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012).
- Aini Safitri, M.Pd, *Manajemen Kepala Sekolah*, (Medan: Scientific Corner Publishing, 2021).
- Bafirman, *Pembentukan Karakter Siswa Melalui Pembelajaran Penjasorkes*, (Jakarta: Kencana, 2016).
- Bayu Rizki Fauzi<sup>1</sup>, M. Hidayat Ginanjar<sup>2</sup>, Heriyansyah<sup>3</sup>, *Kepemimpinan Mudir Dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru Di Pesantren Tahfizh Al-Qur'an Imam Asy-Syafi'I*, *Markas Jurnal STAI Al-Hidayah Bogor*, TT.
- Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010).
- Dede Supriatna, Sarifudin, Ade Kohar, *Strategi Mudir dalam Meningkatkan Hafalan Qur'an Santri di Ma'had Ubay Bin Ka'ab Gunung Sindur Bogor*, *Cendekia Muda Islam Jurnal Ilmiah*, (Vol 3, no 2, 2023).
- Dhian Wahana Putra, *Pola Motivasi Mudir Dalam Mewujudkan Kemandirian Belajar Santri*, *Jurnal Penelitian IPTEKS*, Vol. 8 No. 2 Juli 2023.
- Dr. M. Mukhlis Fahrudin, M.S.I, *Pola Pendidikan Karakter Religius Melalui Islamic Boarding School*, (Malang: Pustaka Peradaban, 2022).
- E. Mulyasa, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012).

- Hartono S.Pd, Najmi Faza, M.Pd, *Upaya Mudir Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, (Sukabumi: Haura Utama, 2022).
- Husna Nashihin, MPd.I, *Pendidikan Karakter Berbasis Budaya Pesantren*, (Semarang: Formaci, 2017).
- Jahari, J., & Rusdiana. (2020). *Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Yayasan Darul Hikam.
- Jamal Ma'mur Asmani, *Manajemen Pengelolaan dan Kepemimpinan Pendidikan Profesional*, (Yogyakarta: DIVA Press, 2009).
- Janial Ma'ruf Asmani, *Manajemen Pengelolaan dan Kepemimpinan Pendidikan Profesional* (Yogyakarta: Diva Press, 2009).
- M. Nasir Budiman dan Alwahidi Ilyas, *Kepemimpinan dalam Islam: Suatu Tinjauan Normatif*(Lhokseumawe: Nadiya Foundation, 2003).
- M.Dawam Raharjo. *Ensiklopedi Al-Qur'an: Tafsir Sosial Berdasarkan Konsep-Konsep Kunci* (Jakarta: Paramadina, 2002).
- Moh. Rois, Fartika Ifriqia, Dewi Susanti. (2017). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru*. *Edudeena*, 1(2), <https://doi.org/10.30762/ed.v1i2.449>
- Muhammad Muhyidin, *Kecerdasan Jiwa*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2005).
- Muhammad Muntahibun Nafis, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: Teras, 2011).
- Muhyiddin, *Demokrasi dalam Sistem Pendidikan Pesantren; Studi Perbandingan pada Empat Pesantren Salafiah dan Khalafiah di Sumatera Selatan*, Tesis Pascasarjana UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2008.
- Mulyadi, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Pengembangan Budaya Mutu (Studi Multi Kasus di Madrasah Terpadu MAN 3 Malang, MAN Malang I dan MA Hidayatul Mubtadi'in Kota Malang)*, (Jakarta: Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI, 2010).
- Musrifah, *Pendidikan Karakter Dalam Perspektif Islam*, (*Jurnal Edukasi Islamika*, Vol. 1, No.2, 2016).
- Nurkolis, *Manajemen Berbasis Sekolah, Teori, Model dan Aplikasi*, (Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia).
- PT RajaGrafindo Persada, 2010), hlm. 15
- Puskur Kemdiknas, *Pengembangan Pendidikan Budaya dan Karakter Bangsa* (Jakarta: Kemdiknas., 2010).

- Samrin, Pendidikan Karakter (Sebuah Pendekatan Nilai), (*Jurnal Al-Ta'dib* Vol. 9 No. 1, Januari-Juni 2016).
- Saptono, *Dimensi-dimensi Pendidikan Karakter*, (Salatiga: Erlangga, 2011).
- Soekaerto Indrafachrudi, *Bagaimana Memimpin Sekolah Yang Efektif*, (Bogor: Ghalia Indonesia,
- Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014).
- Suparman, S.Pd.I, S.Pd, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Guru (sebuah pengantar teoritik)*, (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019), hlm. 9.
- Suparman, S.Pd.I, S.Pd, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Guru (sebuah pengantar teoritik)*, (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019).
- Syafaruddin dan Asrul, *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer* (Bandung: Citapustaka Media, 2007).
- Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif: Suatu Pendekatan Teoretis Psikologis*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010).
- Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm. 143.
- Syarwani Ahmad dan Zahrudin Hodsay, *Profesi Kependidikan dan Keguruan*, (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2020).
- Taufik Rahman, *Moralitas Pemimpin Dalam Perspektif al-Qur'an* (Bandung: Pustaka Setia, 1999).
- Tim Penyusun, *Buku Panduan Pengurus, Karyawan, dan Guru Pondok Pesantren al-Ittifaqiah Indralaya Ogan Ilir Sumatera Selatan Indonesia*, (Indralaya: PPI, 2008).
- Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2010).
- Undang-Undang Guru dan Dosen (UU RI No. 14 Th. 2005), (Jakarta: Sinar Grafika, 2010).
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya*, (Jakarta:
- Yukl, Gary., *Leadership in Organization*, 1981. Prenttice-Hall, Inc., Ebglewood Cliffs.N.J. 07632.
- Yulius Mataputun, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Berbasis Kecerdasan Intelektual, Emosional, dan Spiritual Terhadap Iklim Sekolah*, (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2018).

Yulius Mataputun, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Berbasis Kecerdasan Intelektual, Emosional, dan Spiritual Terhadap Iklim Sekolah*, (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2018).