

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Dalam sebuah keorganisasian atau bidang kependidikan, faktor kepemimpinan merupakan suatu hal yang sangat penting. Kepemimpinan memegang peranan yang sangat mendominasi seluruh bidang, karena dalam kinerjanya ini seorang pemimpinlah yang nantinya akan menggerakkan dan juga mengarahkan sebuah badan organisasi atau lembaga tersebut guna mencapai tujuan dan sekaligus bukan merupakan tugas yang mudah. Pemimpin yang membawahi beberapa bidang dalam lembaga tersebut tentu harus mampu menggali dan memahami secara mendalam karakteristik dari setiap bawahan atau pegawainya, yang tentu ini akan berbeda-beda. Bawahan atau pegawai dipengaruhi sedemikian rupa sehingga nantinya dapat memberikan pengabdian dan partisipasinya terhadap organisasi atau sebuah lembaga tertentu secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, dapat dikatakan bahwa sukses tidaknya usaha dalam upaya pencapaian tujuan organisasi atau lembaga tersebut ditentukan oleh kualitas kepemimpinannya. Esensi pokok dari sebuah kepemimpinan yakni bagaimana seseorang pemimpin tersebut mampu untuk mempengaruhi orang lain.

Kepemimpinan sebuah perilaku dari individual yang mana menggerakkan sebuah aktivitas kelompok atau menggerakkan sebuah lembaga pendidikan dalam hal ini guna mencapai sebuah tujuan tertentu yang hendak dicapai. Dalam kaitannya dengan bidang pendidikan ini artinya bagaimana seorang pemimpin tersebut mampu mempengaruhi bawahannya atau stakeholder agar mampu mencapai sebuah tujuan dari pendidikan tersebut atau mencapai visi dan misi dari lembaga pendidikan tersebut.

Kepemimpinan bukan lagi sebuah hal baru, yang mana kepemimpinan merupakan salah satu komponen terpenting dalam sebuah lembaga agar dapat menggerakkan sebuah bidang dibawahnya dengan gaya yang dimilikinya. Menurut Haris (2018 : 25-26) dalam bukunya yang berjudul “Kepemimpinan Pendidikan” bahwa kepemimpinan itu sendiri terdiri dari dua kata yakni pemimpin dan kepemimpinan. Kata pemimpin dalam Bahasa Inggris biasa disebut dengan “*Leader*”, yang merupakan bentuk kata dasar dari “*to lead*” yang artinya memimpin, sedangkan pemimpin diartikan seorang yang diberikan sebuah kepercayaan untuk mengurus atau mengelola suatu lembaga atau organisasi. Seorang pemimpin yang sedang melaksanakan tugas sebagaimana mestinya dapat diartikan bahwa pemimpin tersebut sedang melaksanakan kepemimpinan (*leadership*).

Menurut Komariah dalam Sofiah Sinaga (2021 : 841) bahwa kepemimpinan mempunyai sebuah kepentingan yang sama. Makna dari kalimat tersebut merujuk bahwasannya antara seorang pemimpin dan orang yang dipimpin saling mengerti tujuan yang hendak dicapai, sehingga mereka bersinergi untuk bisa mendapatkannya. Kepemimpinan tersebut memuat kualitas yang berkaitan dengan kegiatan-kegiatan kerja dan dalam melakukan suatu interaksi pada situasi kelompok. Kepemimpinan dan kelompok merupakan dua hal yang saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lainnya. Kalimat tersebut mengandung pengertian bahwa tidak ada kelompok tanpa adanya kepemimpinan, dan begitu pula sebaliknya bahwa kepemimpinan hanya ada dalam situasi kelompok. Pada situasi kelompok tersebut seorang pemimpin mempengaruhi, mendorong, mengajak, menggerakkan orang lain untuk mencapai sasaran. Semakin berhasil sasaran-sasaran atau tujuan tersebut, maka akan semakin terlihat kepemimpinannya.

Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu amanat yang diberikan kepada seseorang dalam sebuah kelompok atau organisasi, yang memiliki tugas memimpin dan menggerakkan anggota atau bawahannya guna mencapai kepentingan bersama.

b. Pendekatan Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan sebuah kekuatan atau kelebihan yang mana terdapat seseorang yang memiliki kemampuan untuk mengubah, mempengaruhi perilaku atau sikap orang lain. Menurut Agarwal (2020 : 3) kepemimpinan mengandung konteks mengenai inisiatif, inovasi dan kreatif dalam menanggapi berbagai perubahan yang ada, yang dapat mempengaruhi lembaga atau organisasi tersebut. Terdapat delapan pendekatan kepemimpinan menurut Fridadin (2016 : 25-30), ketiga diantaranya merupakan pendekatan kepemimpinan yang sering digunakan yakni pendekatan sifat, pendekatan perilaku, dan pendekatan situasional.

1) Pendekatan Sifat

Pendekatan sifat disini lebih menekankan pada kualitas seorang pemimpin. Berhasil atau gagalnya seorang pemimpin ditentukan atau dipengaruhi oleh adanya sifat-sifat bawaan pribadi yang dimiliki oleh seorang pemimpin tersebut. Oleh sebab itu, terdapat beberapa ahli yang telah berusaha melakukan penelitian dan mengemukakan pendapatnya mengenai sifat baik seperti apakah yang diperlukan oleh seorang pemimpin sehingga dapat sukses dalam melaksanakan kepemimpinannya. Terdapat 16 sifat kepemimpinan yang baik antara lain, intelegensi, inisiatif, imajinasi, bersemangat, optimis, keberanian, individualisme, keakuratan, kesediaan menerima, kepribadian, mampu berkomunikasi, keuletan, perlakuan yang sama terhadap sesama, kemampuan mengawasi, manusiawi dan ketenangan diri.

2) Pendekatan Perilaku

Pendekatan perilaku menurut Benmira & Agboola, (2021 : 3) bahwa para pemimpin hebat tidak dilahirkan begitu saja akan tetapi pemimpin tersebut dibuat. Pendekatan perilaku merujuk pada pendekatan berdasarkan hasil pemikiran bahwasannya suatu keberhasilan atau kegagalan seorang pemimpin ditentukan oleh adanya sikap dari gaya kepemimpinannya sendiri. Yang mana gaya kepemimpinan dan sikap tersebut nampak dalam kegiatan kesehariannya, dalam konteks kalimat tersebut yakni bagaimana seorang pemimpin ketika memberi perintah, cara berkomunikasi, membagi tugas dan wewenangnya, bagaimana cara melakukan bimbingan dan pengawasan, cara mendorong semangat kerja bawahan, membina dan membangun disiplin kerja bawahan, serta cara pemimpin tersebut ketika menyelenggarakan rapat anggota dan mengambil keputusan.

3) Pendekatan Situasional

Pendekatan situasi lebih memfokuskan terhadap kepemimpinan dalam situasi tertentu, jadi bukan pada perilaku atau sifat pemimpin yang bersangkutan. Pada pendekatan situasi ini lebih diasumsikan bahwa sebuah keberhasilan kepemimpinan suatu lembaga atau organisasi tidak bergantung atau dipengaruhi pada perilaku dan sifat-sifat pemimpinnya saja. Dalam setiap lembaga atau organisasi tentu memiliki ciri yang unik dan juga khusus, sekalipun lembaga atau organisasi yang notabenehnya sejenis pasti akan menghadapi sebuah permasalahan yang berbeda pula, hal ini disebabkan karena lingkungan yang berbeda pula. Situasi yang berbeda-beda ini tentu harus dihadapi dengan perilaku atau gaya kepemimpinan yang berbeda pula. Salah satu faktor sehingga menunjukkan adanya perbedaan

situasi tersebut yakni tingkat kematangan pola pikir dan perilaku kelompok tersebut atau bawahan. Tinggi rendah sebuah tingkat kematangan pola pikir tersebut juga menjadi acuan nantinya kemana kecenderungan gaya kepemimpinan harus diarahkan.

Dalam mempelajari kepemimpinan pada hakikatnya menggunakan tiga pendekatan secara umum diantaranya yakni kepemimpinan yang tumbuh dari sifat, perilaku dan pendekatan yang merujuk pada pandangan situasi. Pendekatan dalam kepemimpinan ditekankan bagaimana teknis seorang pemimpin tersebut dalam mempengaruhi bawahannya atau bagaimana seorang pemimpin dapat menginspirasi bawahannya.

c. Teori Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang berada di dalam diri seseorang yang memimpin, yang mana hal ini tergantung dari macam-macam faktor, baik itu faktor internal ataupun faktor eksternal. Kepemimpinan yang didefinisikan sebagai suatu keterampilan serta kemampuan seseorang dalam mempengaruhi perilaku orang lain, baik itu yang kedudukannya lebih tinggi darinya maupun lebih rendah dalam bertindak dan juga berpikir agar perilaku yang mungkin awalnya individualis dan memiliki ego yang tinggi berubah menjadi perilaku organisasional.

Teori kepemimpinan pada dasarnya digunakan sebagai acuan dalam memberikan konsep dasar mengenai hakekat kepemimpinan itu sendiri. Selain itu, juga digunakan untuk mengetahui dan memahami hakekat untuk mengenal perihal sumber kepemimpinan. Menurut Mustopadidjaja dalam bukunya Haris (2018 : 122) bahwa terdapat tiga teori dasar kepemimpinan, sebagai berikut :

1) Teori Genetis (Keturunan)

Teori genetis (keturunan) memiliki makna inti yakni bahwa *“Leader are born and not made”* yang artinya seorang pemimpin itu dilahirkan sudah memiliki sebuah bakat bukannya dibuat. Ilmuan dengan penganut aliran teori ini menarik garis tengah mengenai argumennya bahwa seorang pemimpin akan menjadi pemimpin karena seorang tersebut telah dilahirkan atau secara kodrati dengan bakat kepemimpinan yang dimilikinya. Teori genetis ini merupakan salah satu teori dengan konsep kepemimpinan yang paling lama dianut atau sebagai acuan oleh orang-orang. Meskipun demikian, masih banyak dijumpai berbagai pandangan terutama pada pola kehidupan masyarakat agraris feodal yang mana mereka beranggapan bahwa seseorang yang menjadi pemimpin tersebut semata-mata hanya karena orang tersebut dianggap mempunyai sifat yang baik sebagai pemimpin atau setidaknya memiliki potensi sejak lahir atau bakat kodrati berupa kemampuan memimpin.

2) Teori Sosial

Teori Sosial memiliki makna bahwa *“Leader are made and not born”* yang berarti bahwa menjadi seorang pemimpin itu dibuat atau harus melalui sebuah pendidikan, bukan muncul begitu saja secara kodrati. Para penganut teori sosial ini menarik sebuah kesimpulan bahwasannya semua orang bisa berkesempatan menjadi seorang pemimpin, dengan syarat mereka diberi sebuah pendidikan dan juga pengalaman yang cukup mengenai kepemimpinan, agar nantinya mereka dapat menjadi pemimpin yang baik, profesional, mampu berkomunikasi baik dengan seluruh komponen di dalamnya.

3) Teori Ekologis

Teori ekologis ini muncul sebagai reaksi dari adanya kedua teori di atas. Inti kandungan dari teori ekologis ini lebih menekankan bahwa seseorang dapat berhasil menjadi pemimpin yang baik apabila seseorang tersebut telah memiliki bakat kepemimpinan yang ada didalam dirinya. Untuk selanjutnya bakat tersebut kemudian dikembangkan atau diasah melalui pendidikan, pengalaman dan pelatihan yang memungkinkan nantinya untuk dikembangkan lebih lanjut lagi. Dalam teori ekologis ini menghubungkan segi-segi positif dari kedua teori genetis (keturunan) dan juga teori sosial, sehingga dapat dikatakan teori yang paling mendekati kebenaran.

Seseorang mampu menjadi seorang pemimpin dikarenakan mereka berada pada situasi tertentu, dari kondisi yang demikian ini akan memunculkan sikap kepemimpinan seseorang. Dari adanya situasi tersebut dapat menentukan siapa yang akan muncul menjadi seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinannya yang akan diterapkan nantinya.

d. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan pada umumnya digunakan sebagai alat interaksi antara pemimpin dengan anggotanya atau bawahannya. Dalam pengertian lain sebagaimana pendapat dari Mattayang (2019 : 48) bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara bagi seorang pemimpin dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya atau melaksanakan fungsi managemennya dalam upayanya memimpin bawahan atau anggotanya. Menurut Iqbal, Anwar & Haider (2015 : 3) sebagai berikut :

”... categorized different leadership styles. They suggested that leadership styles could be explained on a scale ranging from autocratic through democratic to participative to show the degree of authority and decision makes power of leaders and employees.”

Berdasarkan pada kutipan tersebut diartikan bahwasannya kategori untuk gaya kepemimpinan berbeda, dan menyarankan jika gaya kepemimpinan dapat dijelaskan atau dijabarkan dalam skala mulai dari otokratis sampai dengan demokratis hingga partisipatif guna menunjukkan tingkat wewenang dan pengambilan keputusan dalam membuat kekuasaan bagi pemimpin dan juga karyawan. Dalam pemaparan tersebut secara tersurat menjelaskan bahwasannya terdapat tiga macam gaya kepemimpinan yakni berupa gaya kepemimpinan otokratis, gaya demokratis dan gaya partisipatif. Berikut dijelaskan mengenai macam gaya kepemimpinan, yaitu :

1) Gaya Kepemimpinan Demokratis

Model kepemimpinan demokratis ini tujuan utamanya yakni untuk bekerja guna mencapai sebuah visi bersama Mattayang (2019 : 48). Bagi seorang pemimpin dalam gaya kepemimpinan demokratis ini semua keputusan kebijakan diambil melalui musyawarah dan mufakat, dan hasil dari keputusan tersebut nantinya harus ditaati. Seorang pemimpin menghargai dan menghormati pendapat atau aspirasi yang disampaikan oleh bawahan dan memberi ruang kesempatan guna mengembangkan inisiatif dan daya kreatifnya, serta dalam hal ini seorang pemimpin harus mendorong atau memberikan sebuah motivasi kepada bawahannya dalam usaha mengembangkan keterampilannya. Berdasarkan penjabaran tersebut tentunya

dalam model kepemimpinan demokratis seorang pemimpin tidak bertindak menjadi seorang diktator seperti pada model atau gaya kepemimpinan otoriter, melainkan seorang pemimpin tersebut memposisikan dirinya di tengah-tengah bawahan dan anggota-anggotanya. Ia tidak memposisikan dirinya sebagai majikan sedangkan bawahannya sebagai buruh, melainkan sebagai saudara tua di antara teman-temannya. Bahkan seorang pemimpin dengan gaya demokratis ini mau menerima dan mengharapkan adanya argument, saran dan kritik yang tentunya membangun dari para anggotanya, diterimanya sebuah saran atau bahkan kritik tersebut dijadikan sebagai umpan balik dan sebagai bahan pertimbangan dalam melaksanakan tindakan dikemudian hari.

2) Gaya Kepemimpinan Otokratis

Dalam model kepemimpinan otokratis ini, seorang pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. Orang lain atau dalam hal ini anggota yang dipimpin yang tentu jumlahnya banyak adalah pihak yang dikuasai. Dalam konteks gaya kepemimpinan ini seorang pemimpin memandang dirinya memiliki kelebihan dalam segala hal jika dibandingkan dengan bawahannya. Hal paling utama dari konsep gaya kepemimpinan otokratis ini yakni seorang pemimpin tersebut menunjuk serta memberi sebuah perintah kepada bawahannya atau anggota agar mereka patuh mengikuti dan menjalankan perintah tersebut tanpa ada bantahan atau mengajukan saran. Kepemimpinan otokratis juga dianggap sebagai gaya kepemimpinan yang kurang berperan atau tidak efektif dalam upaya memajukan kesejahteraan anggota dalam suatu organisasi.

3) Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Gaya kepemimpinan partisipatif merupakan sebuah kepemimpinan yang mana melibatkan seorang pemimpin ke dalam masalah yang sedang dihadapi oleh para bawahannya, dengan tujuan permasalahan tersebut nantinya dapat diselesaikan secara tuntas. Dengan menilik pada hasil penelitian Hastuti (2017 : 33) bahwa model atau gaya kepemimpinan partisipatif ini memberikan sebuah dampak yang mampu mendorong guru atau stakeholder lainnya dalam menjalankan atau melaksanakan tugas dengan memberikan kesempatan kepada mereka untuk berpartisipasi atau berperan aktif dalam pengambilan keputusan, melahirkan suasana kekeluargaan yang mana slaing mempercayai dan menghormati satu dengan lainnya serta adanya keleluasaan dalam berkreasi dan berinovasi bagi guru dan stakeholder. Hal ini berarti pada gaya kepemimpinan partisipatif seorang pemimpin lebih bersikap terbuka dalam memberikan kemudahan dan kesempatan bagi anggota-anggotanya.

Menurut Permana & Karwanto (2020 : 59-60) bahwa seorang pemimpin dengan model atau gaya kepemimpinan partisipatif memiliki sebuah indikator kepemimpinan yakni meliputi wewenang pemimpin yang tidak mutlak, keputusan yang diambil dibuat secara bersama-sama antara pemimpin dan juga anggota atau bawahannya, dan pemimpin banyak memberikan kesempatan pada anggota atau bawahan untuk menyampaikan saran dan argumennya.

4) Gaya Kepemimpinan Transaksional

Gaya kepemimpinan transaksional merupakan sebuah gaya kepemimpinan yang saling menguntungkan satu sama lain antara pemimpin dan anggota atau bawahan

dengan memahami kebutuhan dasar. Pada gaya kepemimpinan transaksional ini hubungan atau korelasi antara pemimpin dan anggota dilandaskan kepada serangkaian kegiatan tawar menawar diantara keduanya. Yang mana para pemimpin dengan gaya transaksional ini memberikan dorongan atau motivasi kepada para pengikutnya dengan saling bertukar imbalan atau reward atas jasa yang sudah diberikan. Ciri atau karakteristik kepemimpinan transaksional yakni *contingent reward* dan *management by exception*. Pada karakteristik *contingent reward* ini berupa penghargaan atau reward dari pemimpin kepada anggotanya karena telah melaksanakan tugas dengan baik, bentuk penghargaan dapat berupa bonus atau dalam bentuk bertambahnya penghasilan atau bahkan pemberian fasilitas tertentu.

Pada konteks *management by exception* lebih menekankan pada fungsi manajemen sebagai kontrol. Dalam hal ini seorang pemimpin hanya mengontrol dan mengevaluasi apakah terdapat sebuah kesalahan atau permasalahan untuk nantinya diadakan evaluasi atau koreksi, yang mana dengan adanya kondisi yang demikian seorang pemimpin bisa saja memberikan sebuah hukuman atau sanksi jika anggotanya tersebut tidak memenuhi standar sebagaimana mestinya. Dalam praktik *management by exception*, seorang pemimpin memberikan tanggungjawab kepada bawahan dan nantinya menindaklanjuti sebagai bahan pertimbangan apakah anggota tersebut mendapatkan pujian atau bahkan hadiah atas apa yang sudah dikerjakan dan memenuhi standar.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transaksional cenderung lebih memfokuskan

dirinya pada proses penyelesaian tugas-tugas organisasi atau lembaga yang ada. Untuk memberikan dorongan atau memotivasi para anggotanya agar melakukan apa yang menjadi tanggungjawab mereka, para pemimpin transaksional mengandalkan terhadap sistem pemberian penghargaan atau reward dan juga hukuman atau sanksi kepada anggotanya.

5) Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Sudarwan Danim & Suparno (2009) dalam Sofiah Sinaga (2021 : 843) bahwa kepemimpinan transformasional berasal dari kata "*to transform*" yang artinya disini adalah mentransformasikan atau merealisasikan visi menjadi sebuah realita, merealisasikan potensi-potensi menjadi actual. Dengan kata lain gaya kepemimpinan transformasional merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang mana ia memiliki wawasan jauh kedepan dan berusaha mengembangkan organisasi yang dipimpinnya bukan hanya untuk saat ini saja tetapi untuk masa mendatang. Seorang pemimpin dengan gaya transformasional ini mempunyai ciri khasnya tersendiri yakni memiliki visi yang jelas mengenai perencanaan organisasi dimasa mendatang. Menurut pandangan peneliti, gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam kelompok atau organisasi yang selalu mendorong atau menstimulasi bawahan untuk selalu kreatif dan inovatif, serta berorientasi pada keinginan untuk melakukan perubahan dan meningkatkan kemampuan secara terus menerus.

Disamping itu, dalam menjalankan sebuah kepemimpinannya tidak mungkin seorang pemimpin tanpa adanya pedoman atau prinsip. Definisi dari prinsip itu sendiri

dijadikan sebagai pedoman atau acuan, dan dijadikan sebagai sebuah ciri khas tersendiri. Dalam hal ini diartikan bahwasannya kepemimpinan transformasional mempunyai ciri atau karakteristik yang khas daripada yang lain. Terdapat beberapa prinsip yang menjadi acuan dalam menegakkan atau menjalankan kepemimpinan gaya transformasional, sebagai berikut :

a) Pandai mengungkapkan rasa

Seorang pemimpin dengan gaya transformasional harus pandai dalam mengungkapkan rasa. Menurut pendapat Senny (2018 : 201) bahwa seorang pemimpin harus pandai dalam menjelaskan visi dan misi organisasi dengan jelas, terang, dan praktis, dimaksudkan agar para anggotanya paham dan mengerti akan tujuan awalnya dan apa yang harus dicapainya.

b) Kemampuan membangun semangat

Seorang pemimpin harus memiliki daya semangat dan motivasi yang tinggi, dengan demikian diharapkan dapat menjadi sebuah stimulus bagi anggotanya untuk bekerja dengan giat, dan nantinya juga akan lebih mudah bagi pemimpin untuk mengontrolnya.

c) Inovasi

Salah satu bentuk terobosan ide ialah adanya inovasi dari seorang pemimpin tersebut. Pemimpin harus siap dan bersikap terbuka dengan segala perubahan yang semakin menerpa, dan ia harus berusaha secepat mungkin melakukan adaptasi terhadap adanya perubahan tersebut. Pemimpin dengan gaya transformasional harus siap menerima

perubahan tanpa mengorbankan rasa percaya dan anggota atau komponen stakeholder yang sudah dibangun.

d) Saling tolong menolong

Sifat tolong menolong ini merupakan sebuah sikap yang harus ditanamkan bukan hanya bagi seorang pemimpin saja akan tetapi seluruh anggotanya, karena pada dasarnya gaya kepemimpinan transformasional ini adalah saling tolong menolong satu sama lain dan juga saling menutupi kekurangan yang terdapat di dalam lingkup organisasi tersebut.

e) Terbuka

Terbuka disini diartikan kepada seorang pemimpin harus memiliki sifat keterbukaan karena dalam hal ini mereka melakukan komunikasi dua arah yakni antara pemimpin dan anggotanya begitu juga sebaliknya. Oleh karena itu, pemimpin harus bersedia atau terbuka dalam menerima saran ataupun kritik.

6) Gaya Kepemimpinan Visioner

Menurut pendapat Mukti (2018 : 81) bahwa kepemimpinan visioner ialah suatu keahlian dalam menghasilkan atau melahirkan, melakukan perumusan, mensosialisasikan ataupun mentransformasikan serta merealisasikan daya pikiran ideal yang berasal dari dalam dirinya ataupun sebagai hasil dari interaksi sosial diantara anggota organisasi dan stakeholders yang diyakini sebagai cita-cita organisasi di masa depan yang wajib diraih atau diwujudkan melalui komitmen seluruh personal.

7) Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire*

Menurut Mattayang (2019 : 49) bahwa gaya kepemimpinan *Laissez Faire* ini akan mendorong keahlian anggota dalam mengambil inisiatif. Kurangnya interaksi serta kontrol yang telah dilakukan oleh pemimpin, sehingga gaya tersebut hanya bisa berjalan apabila bawahan sanggup memperlihatkan atau menampakkan kompetensi yang dimilikinya dan keyakinan dalam mengejar tujuan serta sasaran yang cukup besar. Dalam gaya kepemimpinan ini, seorang pemimpin sedikit sekali dalam menggunakan atau menerapkan kewenangannya atau kekuasaannya, bahkan sama sekali sudah membiarkan anggotanya untuk berbuat semau hatinya. Jadi, dengan kata lain seluruh tugas serta tanggungjawab yang ada dilaksanakan atau di backup oleh para anggotanya, sedangkan pemimpin hanya menjadi sebuah jabatan structural atau simbol belaka.

Dari uraian diatas dapat dijelaskan bahwa pada sebuah organisasi atau kelompok seorang pemimpin memiliki teknik, ciri, kebiasaan serta cara mempengaruhi bawahannya dengan gaya masing-masing, gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan berpengaruh terhadap kinerja bawahannya, input serta output yang dihasilkan oleh organisasi atau kelompok tersebut.

e. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan yang unggul tidak dapat dicapai tanpa adanya prinsip dan juga karakter yang kuat. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan bagaimana seorang pemimpin mampu mempengaruhi, membimbing dan menggerakkan seluruh komponen stakeholder. Kemampuan memimpin kepala sekolah yakni dapat berupa ilmu pengetahuan, keterampilan, perilaku yang dimiliki dan dihayati, dikuasai, dan diwujudkan dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya sesuai dengan standar pengelolaan satuan

pendidikan. Menurut Julaiha (2019 : 53) bahwa seorang kepala sekolah juga harus memahami tentang manajemen, baik itu yang berkaitan dengan memimpin, perencanaan, mengorganisasi, mengendalikan dan memberdayakan anggota atau organisasi, dan melakukan evaluasi dalam mencapai tujuan atau visi sekolah yang dipimpinnnya. Bahkan kepemimpinan kepala sekolah terkadang diartikan sebagai kekuatan atau pendorong untuk menggerakkan anggotanya, yang mana pemimpin tersebut diangkat atas dasar keputusan atau pengangkatan resmi untuk memangku jabatan kepala sekolah

Pada hakikatnya kepala sekolah merupakan pengatur semua aktivitas atau kegiatan stakeholder dalam lembaga kependidikan. Diperlukannya karakter khusus bagi seorang kepala sekolah sebagai bentuk simbol keberhasilan sekolah yang akan dicapai melalui kepemimpinannya, karena karakter yang dimiliki kepala sekolah dalam kepemimpinannya sangat mempengaruhi proses kegiatan sekolah dalam hal pembelajarannya atau tidak. Selain itu, dengan melahirkan kepemimpinan kepala sekolah dengan berlandaskan pada karakter yang baik maka akan berpengaruh pula kepada kesuksesan setiap program atau kebijakan yang diterapkan atau dijalankan.

Jadi, kepemimpinan kepala sekolah merupakan sebuah kewenangan seorang pemimpin atau kepala sekolah untuk menggerakkan dan mengarahkan tindakan serta mendorong atau memotivasi agar timbul sebuah kemauan yang kuat dan semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya masing-masing, hal ini tidak lain guna kemajuan dan memberikan inspirasi sekolah dalam mencapai tujuan kepemimpinan kepala sekolah yang baik, sehingga dapat memberikan dampak positif dan perubahan yang baik dalam sistem pendidikan atau mutu sekolah tersebut.

2. Kepala Sekolah

a. Definisi Kepala Sekolah

Kepala sekolah merupakan pemimpin tertinggi yang bertanggung jawab secara penuh terhadap seluruh kegiatan-kegiatan sekolah, dan memiliki kekuasaan atau wewenang untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan sekolah yang dipimpinnya. Dengan demikian kepala sekolah memiliki pengaruh yang besar dalam menentukan kemajuan sebuah sekolah, oleh sebab itu ia harus memiliki sebuah kemampuan atau keahlian yang berkaitan dengan administrasi, dan memiliki komitmen yang tinggi. Kepala sekolah juga dapat diartikan sebagai seorang guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin sebuah sekolah, dengan tujuan untuk pengoptimalan terselenggaranya proses pembelajaran dengan baik. Disamping itu, selain menjadi seorang pemimpin, kepala sekolah juga tetap berkewajiban mengajar dan dijadikan sebagai perwakilan sekolah dalam hal merencanakan, mengontrol dan mengevaluasi semua kegiatan yang terdapat di sekolah yang bersangkutan. Dengan kata lain, seorang kepala sekolah memiliki peran atau tugas ganda.

Dari penjabaran di atas maka dapatlah diuraikan bahwasannya kepala sekolah ialah pemimpin tertinggi dalam suatu lembaga pendidikan yang mempunyai tanggung jawab terhadap seluruh hal yang berhubungan dengan kelancaran jalannya sekolah demi terwujudnya tujuan sekolah tersebut. Menurut Muhammad Mahzum (2022 : 39) bahwa seorang kepala sekolah hendaknya dapat meyakinkan kepada masyarakat umum yang berada di lingkungan sekolah tersebut bahwa segala sesuatunya sudah berjalan dengan baik, termasuk perihal perencanaan dan implementasi kurikulum, penyediaan atau input dan pemanfaatan sumber daya guru, penerimaan baru sumber daya peserta didik, kerjasama sekolah dengan orang tua peserta didik, serta lulusan atau output sekolah

yang berkualitas yakni peserta didik yang memiliki akhlak dan budi pekerti mulia, serta berintegritas tinggi.

Kesimpulannya bahwa kepala sekolah merupakan sebuah jabatan resmi yang diberikan kepada seseorang dalam suatu lembaga pendidikan yang dituntut mampu menjalankan proses kepemimpinannya yakni mendorong, mempengaruhi dan menggerakkan kegiatan serta tingkah laku kelompoknya, dengan tugas dan tanggungjawabnya yang harus dipenuhi yakni inisiatif dan kreativitas kepala sekolah yang mengarahkan kepada kemajuan mendasar serta fungsi utamanya menciptakan kegiatan pembelajaran yang efektif dan efisien.

b. Keterampilan Kepala Sekolah

Menjadi seorang kepala sekolah haruslah memiliki sebuah keterampilan. Hal ini dikarenakan, kepala sekolah selalu berhadapan secara langsung dengan para guru dan juga seluruh komponen stakeholder di mana sekolah tersebut berada. Sebuah keterampilan yang dimiliki oleh kepala sekolah digunakan untuk memimpin sekolah tersebut. Keterampilan kepala sekolah ini dapat diimplementasikan atau diterapkan melalui teknik kepemimpinan guna meningkatkan efektivitas kepemimpinan.

Penelitian yang dilakukan oleh Kimball Wiles dalam Haris (2018 : 89-91) menjabarkan beberapa keterampilan yang diperlukan oleh seorang pemimpin adalah :

1) Keterampilan dalam Kepemimpinan

Keterampilan dalam kepemimpinan merupakan sebuah kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam upayanya mencapai tujuan dari sebuah organisasi atau lembaga pendidikan. Kepala sekolah dalam penggunaan keterampilan kepemimpinan ini dapat pula menggunakan gaya kepemimpinan demokratis, dengan demikian apa yang dilakukan oleh pemimpin dapat diterima dengan sikap

terbuka oleh para anggotanya. Hal ini dikarenakan kepemimpinan demokratis meletakkan nilai-nilai dasar bahwasannya manusia ialah makhluk yang sempurna, yang memiliki hak yang sama dan diperlakukan dalam layanan kepemimpinan.

2) Keterampilan dalam Hubungan-hubungan Kemanusiaan

Keterampilan yang kedua ini mengharuskan bagi seorang kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu membangun atau menciptakan hubungan yang baik dengan siapapun tanpa terkecuali, dalam hal ini adalah komponen stakeholder. Dengan menjalin hubungan sosial yang baik maka akan dapat membantu memudahkan kepala sekolah ketika menjalankan tugas-tugasnya.

3) Keterampilan dalam Proses Kelompok

Keterampilan dalam proses kelompok ini merupakan bagaimana seorang kepala sekolah tersebut mampu mengelola sejumlah orang di dalam sekolah yang dipimpinnya, yang mana hal tersebut menjadi sebuah indikator keberhasilan dalam mengembangkan sebuah sekolah. Setiap anggota di sekolah memiliki tanggungjawab yang sama dalam upayanya mengembangkan sekolah. Keberhasilan sebuah sekolah merupakan kebanggaan dan juga sebuah keberhasilan bersama dengan seluruh stakeholder sekolah, begitupun sebaliknya, kegagalan sebuah sekolah merupakan kegagalan seluruh stakeholder sekolah. Dapat disimpulkan bahwa kerjasama antar komponen stakeholder akan menentukan keberhasilan sebuah sekolah.

4) Keterampilan dalam Administrasi Personalia

Keberhasilan sebuah sekolah atau sekolah dapat dikatakan hebat jika memiliki sebuah sistem administrasi

yang baik dan teratur. Untuk menciptakan sistem administrasi yang demikian tentunya kepala sekolah harus membuat sebuah standar operasional prosedur atau SOP pada setiap unit dalam sekolah tersebut, sehingga dengan harapan layanan yang diberikan akan lebih maksimal dan memuaskan bagi seluruh pelanggan sekolah. Kepala sekolah dapat melakukan sebuah strategi atau cara di mana ia harus menempatkan orang-orang yang ahli dalam bidangnya.

5) Keterampilan dalam Penilaian

Dalam keterampilan ini kepala sekolah dibantu atau melibatkan guru atau staf pendidikan untuk mengetahui nilai-nilai standar pendidikan yang berlaku di sekolah tersebut. Mengenai kinerja guru, mereka dapat melakukan penilaian dengan teman sesama guru. Begitu pula kepala sekolah, ia dapat menggunakan guru untuk dapat menilai kinerjanya selama ini di sekolah tersebut. Dengan melalui adanya penilaian bersama ini dimaksudkan nantinya dapat ditemukan keefektifan dalam mencapai tujuan atau visi sekolah.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa keterampilan merupakan kemampuan dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan kompetensi dan hasilnya atau outputnya dapat diamati. Kepala sekolah tentu perlu mengembangkan keterampilannya agar mampu melakukan kontrol dan kerjasama.

c. Peran Profesional Kepala Sekolah sebagai EMASLEC

Menurut Kadarsih (2020 : 198) bahwa menjadi seorang kepala sekolah merupakan bukan suatu hal yang mudah dan peranan kepala sekolah pastinya jauh berbeda dengan guru. Kepala sekolah dalam menjalankan perannya harus memiliki dan menguasai kompetensi atau keterampilan yang sudah ditetapkan. Hal ini bertujuan agar kepala sekolah dapat menjalankan perannya dalam

hal mempengaruhi, memfasilitasi, menggerakkan dan memotivasi guru agar dapat menciptakan sebuah iklim pembelajaran yang kondusif sehingga nantinya memunculkan interaksi pembelajaran yang menyenangkan dan dapat menumbuhkan semangat atau motivasi peserta didik.

Berdasarkan keputusan Menteri Pendidikan Nasional (Mendiknas) Nomor 162 Tahun 2003 mengenai Pedoman Penugasan Guru sebagai kepala sekolah disampaikan bahwa peran kepala sekolah yakni sebagai *educator, manager, administrator, supervisor, leader, entrepreneur, dan climate maker*. Peran tersebut sering disingkat menjadi EMASLEC. Berikut yang dimaksud dengan EMASLEC.

- 1) Pendidik (*Educator*), dalam melaksanakan perannya sebagai pendidik, seorang kepala sekolah harus memiliki strategi atau cara yang tepat untuk meningkatkan keprofesionalan tenaga pendidik di sekolahnya.
- 2) Manajer (*Manager*), peranan kepala sekolah sebagai manajer haruslah memiliki strategi yang mampu mengimplementasikan atau menerapkan fungsi-fungsi manajemen dengan efektif dan efisien. Dalam menjalankan perannya sebagai manajer, seorang kepala sekolah harus memiliki keterampilan berupa keterampilan teknis, keterampilan konseptual dan keterampilan kemanusiaan.
- 3) Pelaku Administrasi (*Administrator*), dalam hal ini kepala sekolah harus bisa berperan dan mempunyai kemampuan untuk mengelola administrasi personalia dan peserta didik, mengelola kurikulum, sarana dan prasarana, keuangan, dan kearsipan.
- 4) Pengawas (*Supervisor*), peran kepala sekolah sebagai supervisor yakni mensupervisi atau mengawasi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan yang berada di

sekolah tersebut. Pembentukan supervisi yang dirancang khusus bertujuan untuk membantu guru dan supervisor dalam mempelajari tugas-tugas di sekolah dan sebagai bahan pengetahuan agar nantinya memberikan layanan yang lebih baik lagi kepada sekolah dan orang tua peserta didik.

- 5) Pemimpin (*Leader*), peranan kepala sekolah sebagai pemimpin atau leader harus mampu memberikan sebuah petunjuk dan pengawasan, membuka komunikasi dua arah dan juga mendelegasikan berbagai tugas-tugas.
- 6) Pengusaha (*Entrepreneur*), artinya kepala sekolah harus mampu memiliki keahlian yang kreatif, inovatif, dan memiliki naluri kewirausahaan sehingga nantinya dapat diteruskan kepada orang-orang yang dipimpinnya atau kepada anggotanya.
- 7) Pecinta Iklim (*Climator Maker*), kepala sekolah harus mampu menciptakan suasana atau iklim kerja yang kondusif dan menyenangkan dalam bekerja di sekolah yang dipimpinnya.

Peran kepala sekolah sebagai pengelola lembaga pendidikan tentunya sangat diperlukan untuk memenuhi kebutuhan sekolah tersebut. Peran kepala sekolah dalam kaitannya meningkatkan mutu sekolah dapat diartikan sebagai usaha-usaha yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk mencapai sebuah kemajuan dan kesempurnaan pendidikan.

d. Ciri-ciri Kepala Sekolah Profesional

Kepala sekolah merupakan seorang pemimpin yang tugas utamanya yakni menggerakkan seluruh bidang kehidupan di sekolah. Sekolah yang berkualitas dapat dilihat dari kepala sekolah yang profesional dalam menjalankan kepemimpinannya. Kepala sekolah yang profesional tentunya memiliki ciri-ciri yang melekat di dalam dirinya sebagai seorang pemimpin. Seorang kepala sekolah

yang professional antara lain memiliki ciri-ciri seperti yang disebutkan oleh Gultom Syawal (2011 : 5) sebagai berikut.

- 1) Kejujuran;
- 2) Kompetensi yang tinggi;
- 3) Memiliki harapan yang tinggi atau *high expectation*;
- 4) Memiliki standar kualitas kerja yang tinggi dibandingkan dengan anggota yang lain;
- 5) Memiliki motivasi yang kuat guna mencapai tujuan;
- 6) Memiliki integritas yang tinggi;
- 7) Komitmen yang kuat;
- 8) Memiliki etika kepemimpinan yang luhur atau dapat dikatakan bisa menjadi teladan bagi orang lain;
- 9) Memiliki kecintaan yang tinggi terhadap profesinya;
- 10) Kemampuan untuk berpikir secara strategis atau *strategic thinking*; dan
- 11) Memiliki pandangan yang jauh ke depan atau *visionary*.

Dari uraian ciri-ciri di atas dapat dijabarkan bahwa seorang kepala sekolah walaupun dirinya memiliki wibawa dan bersikap tegas, hal ini bukanlah menjadi sebuah patokan bahwa kepala sekolah tersebut baik atau professional. Secara umum ciri seorang kepala sekolah yang professional yakni disebutkan di atas, jika salah satu diantaranya tidak terdapat di dalam diri seorang kepala sekolah maka belum dapat dikatakan bahwa kepala sekolah tersebut dalam memimpin dikatakan professional.

3. Komite Sekolah

Komite sekolah merupakan sebuah lembaga mandiri dengan anggota yang berisikan orangtua atau wali peserta didik, komunitas sekolah, dan terdapat juga tokoh masyarakat yang peduli terhadap pendidikan. Komite sekolah sebagai lembaga mandiri tersebut dibentuk dan berperan atau berpartisipasi dalam upaya peningkatan mutu

layanan dengan berkontribusi yakni memberikan arahan, pertimbangan dan dukungan tenaga, sarana dan prasarana, serta pengawasan pendidikan pada tingkat satuan pendidikan tersebut. Sebagai mitra sekolah, komite sekolah harus menjadi badan otonom agar memiliki posisi yang sejajar dengan sekolah.

Dengan pembentukan komite sekolah yang merupakan perwakilan dari masyarakat pada setiap sekolah, diharapkan mampu mempresentasikan keberagaman agar benar-benar dapat mewakili masyarakat, sehingga interaksi antara sekolah dengan masyarakat dapat diwujudkan melalui mekanisme pengambilan keputusan antara sekolah dengan komite sekolah. Hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Ramli (2021 : 148) bahwa peran serta masyarakat sangat dibutuhkan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan sebuah sekolah, jadi masyarakat dalam hal ini bukan hanya sekedar memberikan bantuan yang berwujud material saja, tetapi juga memberikan sumbangsih bantuan yang berupa ide, dan gagasan-gagasan inovatif demi kemajuan suatu sekolah.

Dibentuknya komite sekolah memiliki sebuah tujuan yakni sebagai wadah dalam menyalurkan aspirasi dan prakarsa dari masyarakat dalam nantinya melahirkan kebijakan dan program pendidikan di sekolah, meningkatkan rasa tanggung jawab dan peran serta aktif dari seluruh lapisan dan komponen masyarakat dalam upaya penyelenggaraan pendidikan, dan menciptakan atau melahirkan suasana dan kondisi yang transparan, akuntabel dan demokratis dalam upaya penyelenggaraan dan pelayanan pendidikan yang bermutu di suatu sekolah yang bersangkutan. Dari penjabaran tersebut dengan mengingat pada pentingnya peran komite sekolah terhadap upaya peningkatan mutu pembelajaran, oleh sebab itu pihak sekolah perlu menjalin sebuah hubungan yang baik dengan orang tua atau wali peserta didik dan masyarakat. Hal ini sangat diperlukan oleh sekolah, karena dengan

demikian maka akan membantu keberhasilan program-program yang dikeluarkan dan dilaksanakan oleh sekolah.

4. Mutu Pendidikan

Konsep mutu pendidikan secara umum didefinisikan sebagai tingkat keunggulan suatu hasil kerja atau sebuah upaya baik itu berupa barang maupun jasa. Pada era globalisasi sekarang ini menuntut semua pihak dalam berbagai bidang atau sektor untuk meningkatkan kompetensi dalam upayanya menghadapi persaingan mutu yang dimiliki. Peningkatan terhadap kualitas pendidikan sangat penting dilakukan secara berkelanjutan atau terus menerus untuk membangun karakter bangsa. Dari konteks tersebut mengandung makna bahwa pendidikan yang dijalani oleh masyarakat akan menentukan baik dan buruknya peradaban masyarakat tersebut. Manajemen mutu dalam pendidikan merupakan salah satu strategi dalam mengatur seluruh sumber daya pendidikan, agar anggota yang terdapat di dalamnya melaksanakan tugas dengan penuh semangat dan berpartisipasi aktif dalam perbaikan pelaksanaan sebuah pekerjaan, dengan tujuannya yakni dapat menghasilkan jasa yang sesuai bahkan melebihi harapan dari pelanggan dalam bidang pendidikan.

Dalam pelaksanaan peningkatan mutu pendidikan tentu terdapat beberapa hambatan atau permasalahan. Faktor penghambat sebuah mutu pendidikan yaitu kurangnya kualitas atau tidak profesionalnya tenaga pendidik, keadaan sarana dan prasarana yang kurang memadai dan kurang merata antara daerah satu dan daerah lain, kurangnya kepedulian orang tua terhadap pentingnya pendidikan, adanya korupsi dana pendidikan dan dana bantuan pendidikan yang diberikan kurang tepat sasaran. Disamping itu, terdapat beberapa faktor yang dapat menunjang mutu pendidikan di sekolah yaitu kurikulum yang digunakan dan proses pembelajaran, sistem administrasi dan manajemen sekolah yang digunakan, berbagai organisasi kelembagaan sekolah, sarana dan

prasarana yang memadai, ketenagaan dan pembiayaan, sumber daya peserta didik, dan peran serta masyarakat dan lingkungan serta budaya yang terdapat di sekolah tersebut. Definisi mutu pendidikan merujuk pada pendapat Purnomo & Anshory (2020 : 8) bahwa peningkatan mutu pendidikan merupakan sebuah sistem penataan sekolah dengan strategi pemberian tanggung jawab yang lebih besar kepada sekolah tersebut dalam rangka menggerakkan semua sumber yang ada di sekolah.

Peningkatan mutu sekolah dengan kepemimpinan kepala sekolah keduanya saling berhubungan, di mana mutu pendidikan dapat terwujud dan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Adapun faktor yang mempengaruhi antara lain berasal dari kepemimpinan kepala sekolah dalam memimpin dan menstimulasi guru dan anggotanya, penyediaan sarana dan prasarana pembelajaran, kemampuan guru dalam proses pembelajaran, kondisi peserta didik dalam proses menyerap bahan ajar, pemberian evaluasi dan dukungan dari berbagai pihak. Terwujudnya hal tersebut sebagian besar ditentukan oleh adanya peran dan fungsi kepemimpinan kepala sekolah.

5. Kepemimpinan Muhammadiyah

★ Muhammadiyah merupakan sebuah organisasi yang keberadaannya bertujuan untuk mengemban tugas suci yakni menegakkan amanah Allah, berdakwah, beramar ma'ruf nahi munkar, memberikan pencerahan, serta membawa pembaharuan dan kemajuan. Dalam upaya tersebut tentu tidak terlepas dari adanya sebuah kepemimpinan guna mengoptimalkan tujuannya. Kepemimpinan dalam Muhammadiyah merupakan sebuah kepemimpinan yang amanah serta membawa dalam kemajuan. Selain itu, Muhammadiyah juga menggunakan gerakannya dengan berkiblat pada ajaran Al-Qur'an dan Hadist. Hal tersebut berkorelasi dengan pernyataan yang dikemukakan Muhammadiyah (2016) bahwa dalam Muhammadiyah seorang pemimpin harus

mengintegrasikan atau menggabungkan antara urusan duniawi dengan urusan ukhrawi.

Beberapa pemimpin Muhammadiyah memiliki beragam karakteristik, oleh karena itu mereka tentu memiliki gaya kepemimpinannya tersendiri dan tidak jarang dihadapkan dengan beberapa permasalahan dalam masa kepemimpinannya tersebut. Menurut sekretaris PP Muhammadiyah, Agung Danarto dalam Rivadah Migfar (2022 : 67) mengungkapkan bahwa kepemimpinan muhammadiyah harus memiliki sembilan tipe yang harus melekat, meliputi :

- a. Spiritualitas Islam, artinya disini seorang pemimpin harus memiliki kepiawaian dalam memadukan bekal individu yakni hard skill, dan dipadukan dengan kemampuan soft skill untuk bekerjasama, berkomunikasi dan berorganisasi. Spiritualitas Islam disini berarti seorang pemimpin dapat menaklukkan dunia dan kehidupan materi tetapi mereka tidak terperdaya kepada keduanya, justru mereka memanfaatkan hal tersebut untuk mendekatkan diri kepada Allah Swt.
- b. Wawasan Keislaman, seorang pemimpin harus memiliki wawasan dan pengetahuan mengenai islam.
- c. Paham Kondisi Indonesia dan Dunia Mukhtahir, seorang pemimpin harus paham terhadap konteks peradaban modern tujuannya yakni agar pemimpin tersebut tidak gagap dalam membawa umatnya dalam upayanya mengajarkan ajaran islam dan menjadikan agama sebagai petunjuk dalam berkehidupan.
- d. Memiliki Seni Kepemimpinan, seorang pemimpin harus bisa menjadi penggerak, karena inti dalam kepemimpinan Muhammadiyah adalah menggerakkan. Gerakan dalam Muhammadiyah harus dilakukan secara terus menerus agar selalu

mengalami perkembangan, yang mana upaya menggerakkan ini bukan dengan kekuatan materi tetapi dengan kekuatan spiritual.

- e. Paham Administratif dan Manajerial, seorang pemimpin harus selalu memastikan organisasi yang dipimpinnya sudah mengikuti atau melaksanakan semua aturan dan regulasi yang telah ada, apabila belum ada maka pemimpin tersebut perlu membuat atau mengadakannya.
- f. Fleksibel dalam Dakwah, artinya Muhammadiyah sebagai gerakan dakwah islam *Amar Ma'ruf Nahi Munkar* di bidang kemasyarakatan. Dakwah tersebut ditujukan kepada perseorangan dan masyarakat, gerakan dakwah bagi orang yang belum beragama islam yakni sebagai ajakan untuk berislam. Sedangkan, dakwah bagi orang yang sudah beragama islam yakni untuk memurnikan ajaran.
- g. Kepemimpinan Kolektif Kolegial, seorang pemimpin dalam mengambil keputusan tidak dilakukan secara perorangan, tetapi melalui permusyawaratan dalam rapat.
- h. Kepemimpinan Berkemajuan, seorang pemimpin mengamalkan ukhuwah Islamiyah atau persaudaraan dan luas pandangan dengan memegang teguh ajaran islam.
- i. Pemimpin Bersinergi, di mana Muhammadiyah menjanjikan sebuah percepatan kemajuan.

Dari kutipan di atas, seorang pemimpin dalam kepemimpinan muhammadiyah setidaknya harus memiliki sembilan tipe yang melekat dalam dirinya. Seorang pemimpin dalam konteks kepemimpinan muhammadiyah harus memiliki wawasan yang luas, mampu menjadi penggerak untuk membawa bawahan atau organisasi yang dipimpinnya menuju kemajuan. Dalam kaitannya dengan judul skripsi ini yakni pemimpin yang diamanatkan untuk memimpin sebuah sekolah harus mampu menjadi penggerak bagi bawahannya dan tidak hanya dituntut untuk memiliki wawasan duniawi saja tetapi juga wawasan bagaimana seseorang

tersebut berhubungan dengan Tuhan, kepala sekolah, komite sekolah dan guru harus sama-sama saling bersinergi guna mencapai sebuah peningkatan mutu dari sekolah tersebut atau kemajuan.

B. Penelitian Yang Relevan

Penelitian yang relevan merupakan salah satu referensi untuk menunjukkan bahwa penelitian ini menarik tetapi tidak memiliki kesamaan pada penelitian terdahulu yang sudah dilakukan, sehingga dapat menambah pembahasan mengenai sinergi kepemimpinan kepala sekolah dan komite dalam meningkatkan mutu sekolah berdasarkan kepemimpinan Muhammadiyah. Penelitian ini ditunjang oleh penelitian yang relevan dilakukan oleh :

1. Suwardi & Samino (2014 : 194) yang berjudul “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam Sekolah Kreatif SD Muhammadiyah Kota Madiun”. Hasil penelitian didapatkan kesimpulan bahwa [1] tipe kepemimpinan kepala sekolah kreatif SD Muhtadin dalam mengembangkan sekolah menuju sekolah kreatif dan unggul di Kota Madiun menggunakan tipe kepemimpinan demokratis dan kepemimpinan idealistik Rasulullah, yaitu mengutamakan musyawarah dan pendekatan akhlaqi, yaitu menganggap staf sebagai mitra kerja dalam mencapai tujuan. [2] Usaha-usaha kreatif yang di terapkan kepala sekolah dalam pengembangan lembaga pendidikan Islam Sekolah Kreatif SD Muhtadin adalah membangun sistem yang meliputi: (a) Manajemen personalia, (b) Manajemen kurikulum (c) Manajemen keuangan (d) Manajemen kesiswaan/ peserta didik, (e) Manajemen Sarana dan Prasarana, (f) Manajemen Hubungan Masyarakat, dan (g) Manajemen layanan khusus. [3] Target Output Sekoah Kreatif SD Muhtadin. Output awal (Hasil Awal) diantaranya: (a) Adanya perubahan Kwantitas peserta didik yang semakin banyak sehingga kesejahteraan guru meningkat, (b) Berusaha untuk tidak menolak siswa bagaimanapun kondisinya. Sedangkan target Output

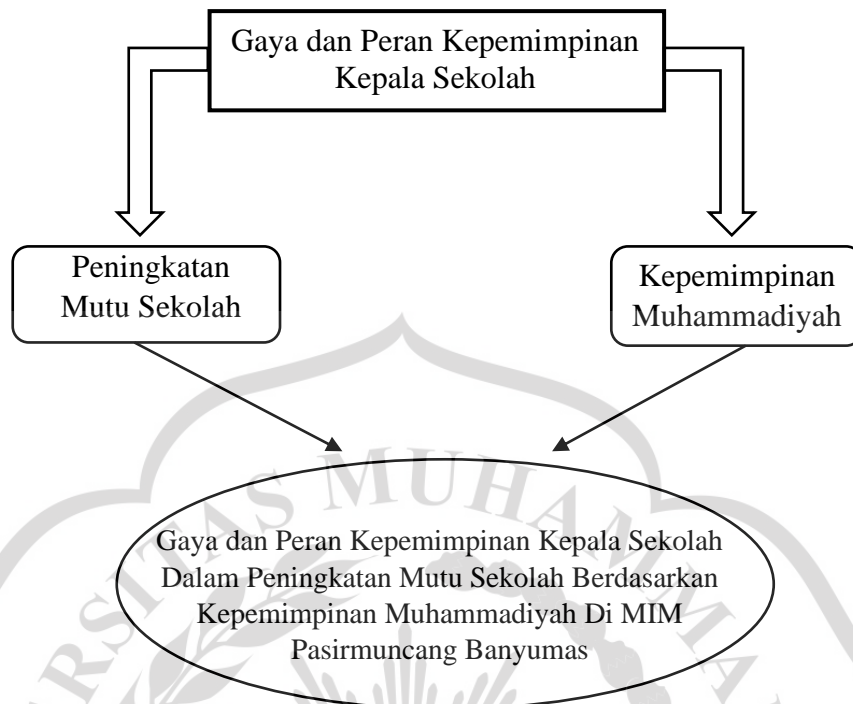
secara umum diantaranya: (a) Sistem kreatif yang diadopsi bisa berjalan dan terlaksana dengan baik, menjadikan sekolah SD Muhtadin sebagai sekolah unggulan dan favorit di Kota Madiun, (b) Meningkatkan kepercayaan publik dengan menyekolahkan putra putrinya di SD Muhtadin.

2. Minsih (2019 : 38) yang berjudul “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Membangun Sekolah Berkualitas Di Sekolah Dasar”. Hasil penelitian tersebut didapatkan kesimpulan bahwasannya [1] kepemimpinan kepala sekolah MIM program khusus (PK) Kartasura memiliki gaya kepemimpinan yang demokratis-monarki. Hal ini didasarkan pada sistem yang berlaku di MIM PK Kartasura yang dalam proses penentuan kebijakan dan proses pengambilan keputusan dilaksanakan secara bersama-sama, [2] Peran kepala sekolah meliputi beberapa aspek yang telah dijalankan yaitu: sebagai educator (pendidik), sebagai manajer, sebagai administrator, sebagai supervisor, sebagai pemimpin, sebagai innovator, sebagai motivator sangat baik sehingga kepala sekolah bisa menjadi contoh dalam menjalankan tugasnya. Karakter kuat yang dimiliki pemimpin akan ikut memberikan pengaruh positif terhadap gaya dan keberhasilan kepemimpinannya. Oleh karenanya dalam menentukan tipe dan karakter pemimpin harus diobservasi dan diasesmen dengan baik.
3. Nasution (2021 : 46-47) yang berjudul “Hubungan Sinergis Antara Komite Madrasah Dengan Kepala Madrasah Untuk Meningkatkan Kualitas Sarana Prasarana Pembelajaran Di MTS Madinatussalam Percut Sei Tuan 3 Medan”. Hasil penelitian tersebut didapatkan sebuah kesimpulan bahwa [1] hubungan antara kepala madrasah dan komite madrasah di MTS Madinatussalam cukup baik, kepala sekolah melibatkan komite dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi agenda-agenda sekolah. [2] Untuk mengoptimalkan penyediaan, pendayagunaan, pengendalian, perawatan sarana dan prasarana pendidikan, sekolah dituntut untuk memiliki kemandirian

guna mengatur dan mengurus kebutuhan sekolah yang didasarkan dari aspirasi dan partisipasi warga sekolah dengan tetap mengacu pada peraturan dan perundang-undangan pendidikan nasional yang berlaku. [3] Sarana dan prasarana yang terdapat di MTS Madinatussalam berasal dari komite sekolah dan dengan semakin banyaknya program dan kegiatan yang dilakukan di MTS Madinatussalam, sekolah tersebut mampu meningkatkan kualitas sarana dan prasarannya. [4] Hubungan kerjasama komite madrasah dengan kepala madrasah yang terjalin baik dengan peran penghubung antara sekolah dengan masyarakat yakni komite madrasah, sehingga kualitas atau mutu sekolah mengalami peningkatan.

C. Alur Berpikir

Gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan sebuah cara atau strategi yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam upayanya menggerakkan para anggotanya. Diperlukannya sebuah gaya kepemimpinan kepala sekolah tidak lain yakni untuk meningkatkan dan mengembangkan mutu pendidikan di suatu sekolah. Dengan kemampuan, keterampilan yang dimiliki oleh seorang pemimpin yakni kepala sekolah melalui sebuah proses sosial dengan individu atau kelompok, ia dapat menggerakkan, mempengaruhi dan membimbing dalam rangka mencapai tujuan organisasi menuju sebuah perubahan kualitas yang lebih baik. Kepala sekolah yang berlatar belakang pendidikan, kepribadian, sosial dan manajerial tinggi merupakan syarat kompetensi. Kepala sekolah yang kompeten dan memiliki komitmen kuat menjadi modal untuk meningkatkan mutu pendidikan sekolahnya. Untuk mendapatkan sebuah informasi atau data aktual maka perlu dilakukan sebuah analisis tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dan komite sekolah dalam upaya peningkatan mutu sekolah berdasarkan kepemimpinan muhammadiyah di MI Muhammadiyah Pasirmuncang Banyumas. Hal tersebut dapat peneliti gambarkan sebagai berikut ;



Gambar 1. Alur Pikir Penelitian

D. Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan di MIM Pasirmuncang Banyumas berdasarkan pada kepemimpinan Muhammadiyah ?
2. Bagaimana peran kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya peningkatan mutu sekolah di MIM Pasirmuncang Banyumas ?