



Sodikin

**KEPEMIMPINAN
KHARISMATIK
KEPALA MADRASAH
DALAM MENINGKATKAN
KINERJA GURU
DI BANJARNEGARA**

KEPEMIMPINAN KHARISMATIK KEPALA
MADRASAH DALAM MENINGKATKAN
KINERJA GURU DI BANJARNEGARA

Sanksi Pelanggaran Pasal 113

Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta

- (1) Setiap orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 Ayat (1) Huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp.100.000.000 (seratus juta rupiah).
- (2) Setiap orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 Ayat (1) Huruf c, Huruf d, Huruf f, dan/atau Huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
- (3) Setiap orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 Ayat (1) Huruf a, Huruf b, Huruf e, dan/atau Huruf g untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).
- (4) Setiap orang yang memenuhi unsur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang dilakukan dalam bentuk pembajakan, dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 4.000.000.000,00 (empat miliar rupiah).

KEPEMIMPINAN KHARISMATIK KEPALA
MADRASAH DALAM MENINGKATKAN
KINERJA GURU DI BANJARNEGARA

Penulis: *Sodikin*

Editor: *Muna Fauziah dan Benny Kurniawan*



MULTI PUSTAKA UTAMA

KEPEMIMPINAN KHARISMATIK KEPALA MADRASAH

Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Banjarnegara

Penulis : Sodikin
Editor : Muna Fauziah dan Benny Kurniawan
Tata letak : @mh.afnan_
Desain cover : Dani RGB

Cetakan I, Juni 2022

Diterbitkan oleh:

Multi Pustaka Utama

Jl. Ori I No. 6 Papringan, Depok, Caturtunggal, Sleman,
Daerah Istimewa Yogyakarta

Telp. 0813-2843-1101/0853-2887-8737

Email: redaksi.multipustaka@gmail.com

bekerjasama dengan

IAINU Kebumen Press

Jln. Tentara Pelajar No. 55-B, Kebumen 54312

ISBN : 978-623-99011-5-8



KATA PENGANTAR

Gaya kepemimpinan menjadi hal penting dalam berdirinya suatu organisasi. Seorang pemimpin akan menjadi penentu dari nasib organisasi melalui keputusan-keputusan yang diambilnya. Kepemimpinan yang ditunjukkan dan diimplementasikan ke dalam gaya kepemimpinan adalah factor dalam keberhasilan organisasi. Pemimpin harus mampu menggerakkan dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin juga harus dapat mendorong dan mempengaruhi semangat bawahannya sehingga pemimpin harus memikirkan dan menunjukkan gaya kepemimpinan yang kuat dan tepat.

Salah satu gaya kepemimpinan yang kuat dan banyak diterapkan oleh atasan ialah gaya kepemimpinan kharismatik. Gaya kepemimpinan itu mengacu pada kemampuan pemimpin yang heroic. Ada lima kriteria atau ciri-ciri pemimpin kharismatik, yaitu memiliki visi dan artikulasi yang baik, mampu menempuh resiko personal, peka terhadap lingkungan, memiliki perhatian terhadap kemampuan orang lain, dan berperilaku modern.

Dengan adanya konsep gaya kepemimpinan kharismatik tersebut, maka penulis ingin memberikan informasi seputar kepemimpinan kharismatik khususnya bagi para kepala sekolah. Selain itu, penulisan buku ini juga dilatarbelakangi oleh masih terbatasnya sekolah atau madrasah yang menerapkan gaya kepemimpinan kharismatik bagi kepala sekolah. Sikap kharismatik ini sangat unik jika terdapat dari seseorang yang menjadi kepala sekolah akan lebih terlihat menarik, karena disisi lain kepala sekolah bukan saja menjadi faktor utama untuk pendorong

jalannya ruang lingkup manajemen sekolah, namun kepala sekolah ialah seseorang yang juga berpengaruh tinggi untuk dapat dicontoh sikap, perilaku dan ucapannya oleh guru, staf, dan peserta didik dalam ruang lingkup sekolah.

Selama penyusunan buku ini, penulis dibantu oleh beberapa pihak. Oleh sebab itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada Pascasarjana IAINU Kebumen, Dr. H. Imam Satibi, M.Pd.I, IAINU Press, Magnum Pustaka Utama, dan semua pihak yang telah membantu penyelesaian buku ini. Akhirnya, penulis sadar bahwa dalam penyusunan buku ini masih terdapat banyak kekurangan. Namun, terlepas dari kekurangan yang ada, kritik dan saran yang konstruktif sangat penulis harapkan untuk perbaikan di masa yang akan datang. Besar harapan buku ini dapat bermanfaat bagi diri sendiri maupun orang lain.

Kebumen, April 2022

Penulis

Sodikin



DAFTAR ISI

Kata Pengantar.....	v
Daftar Isi.....	vii
Bab I Pendahuluan.....	1
A. Potret Kepemimpinan Kharismatik.....	1
B. Persoalan Kepemimpinan Kharismatik.....	7
Bab II Landasan Teori.....	9
A. Teori Kepemimpinan Kharismatik.....	9
B. Gaya Kepemimpinan.....	17
C. Kepala Madrasah.....	31
D. Kinerja Guru.....	36
Bab III Pembahasan.....	45
A. Profil MI Muhammadiyah Kecepat.....	45
B. Deskripsi Data.....	57
C. Deskripsi Pembahasan.....	90
Bab IV Penutup.....	99
Daftar Pustaka.....	103
Riwayat Hidup.....	107



BAB I

PENDAHULUAN

A. Potret Kepemimpinan Kharismatik

Pendidikan merupakan proses budaya untuk mengangkat harkat dan martabat manusia dan berangsur sepanjang hayat, dilaksanakan di lingkungan keluarga, sekolah, dan masyarakat. Pendidikan merupakan tanggung jawab bersama antara keluarga, sekolah dan pemerintah.¹Arti sederhana pendidikan sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai dengan nilai-nilai di dalam masyarakat dan kebudayaan. Dalam perkembangannya, istilah pendidikan berarti bimbingan atau pertolongan yang diberikan dengan sengaja oleh orang dewasa agar ia menjadi dewasa. Selanjutnya, pendidikan diartikan sebagai usaha yang di jalankan oleh seorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup atau kehidupan yang lebih tinggi dalam arti mental.²

Kepala sekolah/madrasah adalah bapak sekaligus ibu bagi semua personil yang bertugas di sekolah tersebut. Hal ini memberikan konsekuensi logis bahwa seorang kepala sekolah haruslah mempunyai tingkat kemampuan lebih sehingga dapat mengontribusi segala kebutuhan guru-guru yang bersifat psikis dan bahkan bersikap fisik. Kondisi ini memaksa kepala sekolah untuk dapat memposisikan diri sebagaimana

¹ M. Arifin, *Kapita Selekta Pendidikan Islam*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hal. 71.

² Hasbullah, *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*, (Jakarta: PT Raja Gafindo persada, 2006), hal.1.

yang diinginkan anak buahnya, guru -guru. Meskipun kepala sekolah sendiri sebenarnya seorang manusia, yang tidak luput dari kesalahan dan kekhilafan, sehingga sangat naif jika tututan tersebut bersifat harus.³

Kepala sekolah merupakan padanan dari school principal yang bertugas menjalankan principalship atau kekepalasekolahan. Istilah kekepalasekolahan, artinya segala sesuatu yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi sebagai kepala sekolah. Wahjosumidjo mengartikan kepala sekolah sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin sekolah tempat di selenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan siswa yang menerima pelajaran.⁴

Terbentuknya kepemimpinan dimulai dari dunia pendidikan, oleh karena itu pendidikan dapat membantu memberikan gambaran akan hal yang positif terhadap perkembangan dan pembentukan karakteristik dalam kehidupan sehari-hari, misalnya dari cara bersikap, berpikir dan bertindak. Seorang pemimpin di sekolah adalah kepala sekolah, kepala sekolah adalah pemimpin yang paling tersorot perannya di dalam dunia pendidikan. Kepala sekolah adalah pemimpin yang dapat memberikan arahan serta saran dan motifasi kepada guru-guru dan staf di sekolah untuk mencapai visi dan misi sekolah.

Seorang pemimpin biasanya memiliki sifat yang dapat membuat orang lain merasa tertarik pada kewibawaannya, seperti halnya pemimpin yang memiliki sifat kharismatik. Sifat kharismatik ini biasanya jarang sekali dimiliki setiap orang tentunya sebagai kepemimpinan kepala sekolah. Kontak fisik tidak menjamin seutuhnya untuk pemimpin kharismatik, namun itu juga bisa menjadi faktor utamanya. Sifat kharismatik adalah hal alamiah seorang pemimpin yang dirasakan orang lain, karena kepemimpinan kharismatik ialah bagaimana orang disekitarnya merasa nyaman akan sosok pemimpin tersebut.

³ Muhammad Saroni, *Manajemen Sekolah*, (jogjakarta: Ar-Ruzz, 2006), hal. 47.

⁴ Hasan basri, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2014), h. 39-40.

Kepemimpinan kepala madrasah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong madrasah untuk dapat mewujudkan visi, misi, dan tujuan dan sasaran madrasah melalui program yang dilaksanakan secara terencana. Kepemimpinan (*leadership*) merupakan hubungan antara seseorang dengan orang lain, pemimpin mampu mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja bersama-sama dalam tugas yang berkaitan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.⁵ Menurut Quisumbing sebagaimana dikutip Kunandar, pendidikan memiliki peran utama dalam mengembangkan personal dan sosial, mempengaruhi perubahan individu dan sosial, perdamaian, kebebasan dan keadilan.⁶

Tugas kepemimpinan yaitu mengepalai, menuntun, memandu, mengemudikan dan mengarahkan gerak langkah kelompok yang dipimpinya menuju kearah atau sasaran yang dituju dengan upaya yang optimal, berdaya guna dan menghasilkan kinerja yang positif sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.⁷

Menurut Syafaruddin, tugas kepala madrasah adalah mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan guru, staf, siswa, orang tua dan pihak terkait untuk bekerja dan berperan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.⁸ Jadi yang dimaksud penulis, kepala madrasah di sini sebagai penggerak juga berperan melakukan control segala aktivitas guru, staf dan siswa sekaligus untuk meneliti persoalan-persoalan yang timbul di lingkungan madrasah.

Kepemimpinan kharismatik kepala sekolah sangat jarang ditemukan, namun sikap kharismatik ini sangat unik jika terdapat dari seseorang yang menjadi kepala sekolah akan lebih terlihat menarik, karena disisi lain kepala sekolah bukan saja menjadi faktor utama untuk pendorong jalannya ruang lingkup manajemen sekolah, namun kepala sekolah ialah

⁵ Miftah Thoha, *Kepemimpinan Dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku*, (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 1999), hlm. 89

⁶ Kunandar, *Guru Profesional*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), hlm. 10

⁷ Gatot Iswantoro, *Kepemimpinan Dengan Hati Nurani*, (Jakarta Selatan: PT. Suka Buku, 2013), hlm. 30

⁸ Muhammad Kristiawan dkk., *Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta: Cv Budi Utama, 2017), hlm. 15

seseorang yang juga berpengaruh tinggi untuk dapat dicontoh sikap, prilaku dan ucapannya oleh guru, staf, dan peserta didik dalam ruang lingkup sekolah.

Seorang pemimpin biasanya memiliki sifat yang dapat membuat orang lain merasa tertarik pada kewibawaannya, seperti halnya pemimpin yang memiliki sifat kharismatik. Sifat kharismatik ini biasanya jarang sekali dimiliki oleh setiap orang tentunya sebagai kepemimpinan kepala sekolah. Kontak fisik tidak menjamin seutuhnya untuk pemimpin kharismatik namun itu juga bisa menjadi faktor utamanya, sifat kharismatik adalah hal alamiah seorang pemimpin yang dirasakan orang lain, karena kepemimpinan kharismatik ialah bagaimana orang disekitarnya merasa nyaman akan sosok pemimpin tersebut.

Kepemimpinan kharismatik kepala sekolah sangat jarang ditemukan, namun sifat kharismatik ini sangat unik jika terdapat dari seseorang yang menjadi kepala sekolah akan lebih terlihat menarik, karna disisilain kepala sekolah bukan saja menjadi faktor utama untuk pendorong jalannya ruang lingkup manajemen sekolah, namun kepala sekolah ialah seseorang yang juga berpengaruh tinggi untuk dapat di contoh sikap, prilaku dan ucapannya oleh guru, staff dan siswa siswi di dalam ruang lingkup sekolah.

Jiwa kharismatik dapat terlihat bukan hanya ketika seseorang berada pada posisi penting saja seperti halnya pemimpin, namun lahirnya jiwa kharismatik bisa terlihat dan terasa karena wibawa seseorang, cara spiritual seseorang dalam beribadah, dan saat keteguhan prinsip seseorang dapat terlihat. Pemimpin disini dipandang istimewa karena sifat-sifat kepribadiannya yang mengagumkan dan berwibawa. Dalam kepribadian itu pemimpin diterima dan dipercayai sebagai orang yang dihormati, disegani, dipatuhi dan ditaati secara rela dan ikhlas. Semua faktor bisa saja hadir dan dapat menjadi salah satu contoh tentang jiwa kharismatik, namun disini akan lebih mengkaji pada bagian kepemimpinan kharismatik pada sosok kepala sekolah, yang lebih memberikan gambaran bagi dunia pendidikan.

Berdasarkan hasil observasi pendahuluan di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Kecepat Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara. bahwa sudah baik. Beberapa indicator yang menunjukkan kinerja guru yang baik diantaranya adalah: Datang tepat waktu, Mampu mengajar dengan menggunakan metode strategi pembelajaran yang variatif, Mampu menggunakan berbagai macam media pembelajaran, Mampu melaksanakan evaluasi pembelajaran secara tepat, Mampu menghasilkan hasil pembelajaran siswa yang memenuhi KKM, Memiliki prestasi sebagai guru pada ajang kompetisi dan perlombaan guru antar kecamatan.⁹

Di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Kecepat Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara ini, penulis melihat keadaan madrasah dimana madrasah yang menunjukkan eksistensinya dalam berbagai bidang. Sempat beberapa kali adanya pergantian kepala madrasah namun kemudian ditetapkan kembali kepala madrasah yang sekarang ini mengemban amanah mungkin terhitung lama dalam kepemimpinannya. Madrasah ini juga memiliki kelebihan diantara beberapa madrasah yang ada di sekitarnya, baik prestasi secara akademik maupun non akademik.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh penulis, kepala madrasah memberikan kesempatan kepada dewan guru untuk memberikan masukan dan saran, namun tidak dipungkiri juga dalam kepemimpinannya masih ada kelemahan karena masih kurang maksimalnya kinerja guru dan staff dalam menjalankan tugas.¹⁰

Kepala madrasah memiliki sifat yang tegas dan wibawa dalam melaksanakan kepemimpinannya dimadrasah. Peran kepala madrasah sangat menentukan keberhasilan suatu madrasah, karena berkembang atau tidaknya suatu madrasah ada di tangan kepala madrasah. Kepala madrasah terlihat memiliki visi dan misi tersendiri dalam mewujudkan suksesnya madrasah yang sedang dipimpinnya, dalam upaya mensukseskan pendidikan kepala madrasah tidak melewatkan sebagian

⁹ Observasi, kepemimpinan Kepala Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Kecepat Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara, tanggal 20 November 2021.

¹⁰ Observasi, kepemimpinan Kepala Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Kecepat Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara, tanggal 20 November 2021.

dari inti kesuksesan itu yaitu terlibatnya guru, staff dan siswa sehingga tetap adanya kerjasama yang baik.¹¹

Kesuksesan madrasah adalah bagaimana peran kepala madrasah itu sendiri. Berkembang atau tidaknya suatu madrasah berada di tangan kepala madrasah. Hal ini menunjukkan bahwa kepala madrasah harus mampu membantu guru dan staff agar memahami visi dan misi madrasah yang telah ditetapkan bersama. Kepala madrasah dalam kepemimpinannya mampu memberikan kesempatan kepada guru dan staff dalam memberikan saran dan menetapkan tujuan agar sesuai dengan kesepakatan bersama.

Kepala madrasah memiliki rasa percaya diri yang tinggi di dalam kepemimpinannya, memiliki wibawa tersendiri juga dalam kepribadiannya, namun kepala madrasah dalam menjalankan wewenangnya tetap memberikan yang terbaik bagi kinerja guru dan staf di madrasah. Memang sudah seharusnya kepala madrasah mampu mendorong dan memotivasi guru, staff dan siswa di madrasah sehingga mereka dapat bersemangat untuk menjalankan visi misi madrasah, dalam hal ini tentunya ada beberapa factor pendorong atau gaya kepemimpinan yang baik, sehingga kepala madrasah memiliki sifat yang membuat guru, staff, dan siswa bukan hanya menganggapnya sebagai pemimpin saja namun dalam hal ini adanya sifat yang membuat mereka merasa mau untuk mengikutinya.

Tentunya penulis disini melihat adanya faktor yang menyebabkan ketaqdiman bawahan terhadap kepala madrasah, apakah karena faktor sifat kharismatik dari kepala madrasah sebagai pemimpin. Sehingga dalam beberapa faktor pendekatan dan kemampuan dalam kepemimpinannya dapat terlihat ada ciri-ciri yang mendekati sifat kharismatik, mungkin ada beberapa kelebihan dari sifat kepemimpinan yang diterapkan namun hal ini juga bukan berarti kepala madrasah tidak memiliki kekurangan pada masa kepemimpinannya.

¹¹ Observasi, kepemimpinan Kepala Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Kecepit Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara, tanggal 20 November 2021.

B. Persoalan Kepemimpinan Kharismatik

Bahasan tentang kepemimpinan tentu mengalami permasalahan yang cukup pelik. Permasalahan tersebut dapat bersumber dari factor luar atau eksternal (lingkungan, teman, pendidikan, dan sebagainya) atau factor internal (keberanian, kepercayaan diri, riwayat hidup, dan sebagainya). Sekarang ini, masih banyak pemimpin yang belum menampilkan karakteristik dengan visi yang kuat, kurangnya kesadaran tujuan yang jelas, kurang dapat mengkomunikasikan visi secara efektif, dan juga tidak konsisten dalam menerapkan gaya tersebut.

Selain ditemukannya masalah, diketahui pula bahwa gaya kepemimpinan memiliki topic bahasan yang luas. Gaya kepemimpinan terdiri atas gaya otokratis, demokratis, delegatif, visioner, liberal, pembinaan, transformasional, situasional, transaksional, tim, dan kharismatik. Dengan demikian, penulis mencoba untuk mempersempit satu pokok bahasan saja. Buku ini hanya menggambarkan gaya kepemimpinan kharismatik.

Buku ini akan menjelaskan tentang kepemimpinan Kharismatik dalam mengelola, membangun kewibawaan, dan membangun komitmen aspirasi di Madrasah dalam meningkatkan Kinerja Guru MI Muhammadiyah Kecepit Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Teori Kepemimpinan Kharismatik

Pemimpin adalah orang yang memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugasnya dalam mencapai tujuan pemimpin itu sendiri maupun tujuan organisasi yang dipimpinnya. Sebagaimana menurut Rue & Byars, bahwa *“leader is one who obtains followers and influences them in setting and achieving objectives.”*¹² Dengan demikian, untuk dapat dikatakan sebagai pemimpin, maka seseorang harus mempunyai pengikut. Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa, sehingga mau melakukan kehendak pemimpin, meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

Pemimpin merupakan orang yang memiliki wewenang untuk membuat keputusan. Organisasi tanpa pemimpin akan melahirkan sekumpulan orang-orang yang tidak punya arah dan tujuan yang jelas. Sebaliknya, seorang pemimpin tanpa pengikut akan melahirkan organisasi yang stagnan tanpa hasil. Pemimpin dan pengikut harus saling bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sebagaimana menurut Sadler, *“the good leader tends to share decision making and share responsibility.”*¹³ Menurut Winston & Patterson, bahwa “hal penting bagi para pemimpin yaitu tidak menetapkan visi organisasi,

¹² Rue, L.W. & Byars, L.L., *Management: Skills and Application*. (8thed.). (New York: Irwin McGraw Hill, 2000), hal. 311

¹³ Sadler, P. (1997). *Leadership*. (London: Kogan Page, 1997), hal. 69

tetapi juga harus mampu memberikan pemahaman kepada pengikut tentang tugas yang harus dilakukan untuk mencapai visi tersebut.”¹⁴

Dari beberapa pengertian tentang pemimpin yang telah dibahas, dapat disimpulkan bahwa, pemimpin merupakan seseorang yang memberikan bimbingan, pengarahan, pengaturan, dan pengelolaan terhadap orang lain, agar melakukan sesuatu. Pemimpin bertugas mempengaruhi dan bertanggungjawab terhadap aktivitas individu untuk mencapai tujuan atau sasaran organisasi. Pemimpin yang efektif yaitu pemimpin yang kuat, pemimpin yang mampu mencapai tujuan organisasi. Seberapa baik kemampuan seseorang dalam memerankan dirinya sebagai pemimpin di hadapan para pengikutnya, maka sebaik itu pula pengaruh yang ditunjukkan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai organisasi.

Pemimpin dan kepemimpinan merupakan seni dan keterampilan seseorang dalam memanfaatkan kekuasaannya untuk memengaruhi orang lain agar melaksanakan aktivitas tertentu yang di arahkan pada tujuan yang telah ditetapkan. Memimpin adalah mengerjakan niat demi tujuan tertentu, tetapi yang melaksanakan orang lain. Orang yang di pimpin adalah yang diperintah, dipengaruhi, dan di atur oleh ketentuan yang berlaku secara formal maupun nonformal.

Wirawan mendefinisikan bahwa Kepemimpinan adalah: Pemimpin yang setiap organisasi atau sistem sosial mempunyai sebutan atau predikat yang berbeda, Dalam kepemimpinan politik pemimpin disebut sebagai presiden, raja, ratu, perdana menteri, ketua DPR, speaker of parlement, ketua partai dan sebagainya, Pada kepemimpinan pendidikan, pemimpin disebut sebagai menteri pendidikan, rector, kepala dinas pendidikan, dan kepala sekolah.¹⁵

Sedangkan Nurjin Syam dalam Dirawat, mendeskripsikan kepemimpinan adalah “keseluruhan tindakan guna mempengaruhi serta menggerakkan orang dalam usaha bersama untuk mencapai tujuan, atau

¹⁴ Winston, B.E. & Patterson, K. *An Integrative Definition of Leadership*. (International Journal of Leadership Studies, 1, 2, 15. 2006), hal. 15

¹⁵ Wirawan, 2013, *Kepemimpinan teori psikologi, Prilaku organisasi, Aplikasi dan Penelitian*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013), hal. 7

proses pemberian bimbingan (pimpinan), tauladan dan pemberian jalan yang mudah (fasilitas) dari padapekerjaan orang-orang yang terorganisir formal.”¹⁶

Kepemimpinan berasal dari kata ‘pimpin’ yang mengandung makna bimbing, sedangkan kepemimpinan adalah “proses kegiatan seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi, mengkoordinasi dan menggerakkan individu-individu supaya timbul kerjasama secara teratur dalam upaya mencapai tujuan bersama.”¹⁷

Pengertian kepemimpinan itu bersifat universal, berlaku dan terdapat pada berbagai bidang kegiatan hidup manusia. Oleh karena itu, sebelum dibahas pengertian kepemimpinan yang menjurus pada bidang pendidikan, maka perlu dipahami dahulu pengertian kepemimpinan yang bersifat universal.

Kepemimpinan berarti kemampuan seseorang untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Dengan kekuasaannya mengarahkan dan mempengaruhi bawahan sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakannya.

Isu kepemimpinan disini sangat penting karena kepemimpinan berbeda dari manajemen, dan kekuatan utama dibelakang perubahan yang berhasil adalah kepemimpinan, bukan manajemen. Tanpa kepemimpinan yang cukup memungkinkan terjadinya kesalahan makin besar dan kemungkinan berhasil dengan sendirinya akanmakin kecil. Menurut Kotter Tujuan utama kepemimpinan adalahmenghasilkan perubahan yang perlu, khususnyaperubahan yang signifikan.¹⁸

Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Tiga implikasi penting yang terkandung dalam hal ini yaitu: (1) kepemimpinan itu melibatkan orang lain baik itu bawahan maupun

¹⁶ Dirawat, dkk, 1983, Pengantar Kepemimpinan Pendidikan, Surabaya: Usaha Nasional, 2003), hal. 23

¹⁷ Ahmad Rohani dan Abu Ahmadi, *Pedoman Penyelenggaraan Administrasi Pendidikan Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara, 1991), hal. 87

¹⁸ Jhon Kotter, *What Leaders really Do*, Kepemimpinan dan Perubahan, alih bahasa, Julius A. Mulyadi, (Jakarta: Erlangga, 2001), hal. 10

pengikut, (2) kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan anggota kelompok secara seimbang, (3) adanya kemampuan untuk menggunakan berbagai bentuk kekuasaan yang berbeda-beda untuk mempengaruhi tingkah laku pengikutnya dengan berbagai cara.

Berdasarkan pada definisi-definisi di atas, menurut Wahjosumidjo terdapat beberapa hal penting yaitu:

- 1) Kepemimpinan dilihat sebagai serangkaian proses atau tindakan;
- 2) Adanya tujuan yang hendak dicapai bersama;
- 3) Fungsi kepemimpinan itu adalah untuk mempengaruhi, menggerakkan orang lain dalam kegiatan atau usaha bersama;
- 4) Kegiatan atau proses memimpin untuk antar beberapa pemberian contoh atau bimbingan kegiatan atau usaha yang terorganisasi;
- 5) Kegiatan tersebut berlangsung dalam organisasi formal;
- 6) Kepemimpinan juga diterjemahkan ke dalam istilah: sifat-sifat perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerja sama antarperan, kedudukan dari suatu jabatan administrasi.¹⁹

Sebagian besar definisi mengenai kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan menyangkut sebuah proses pengaruh sosial yang sengaja dijalankan seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas-aktivitas serta hubungan-hubungan di dalam sebuah kelompok atau organisasi.

Menurut Pierce dan Newstrom dalam Sobri menggambarkan proses Kepemimpinan mengandung lima komponen sebagai berikut:

- 1) Pemimpin adalah orang yang mengarahkan pengikut, melahirkan kinerja/aktivitas;
- 2) Pengikut adalah orang yang bekerja di bawah pengaruh pemimpin;
- 3) Konteks adalah situasi (formal atau tidak formal, sosial atau kerja, dinamis atau statis, darurat atau rutin, rumit atau sederhana sesuai hubungan pemimpin dan pengikut);
- 4) Proses adalah tindakan kepemimpinan, perpaduan, memimpin mengikut, bimbingan menuju pencapaian tujuan, pertukaran dan membangun hubungan;
- 5) Hasil adalah yang muncul dari hubungan pemimpin,

¹⁹ Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2007), hal. 17

pengikut dan situasi (rasa hormat, kepuasan dan kualitas produk)²⁰

Berdasarkan penjelasan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi yang dilakukan pemimpin terhadap individu atau kelompok sehingga mau melakukan tindakan dengan sukarela dalam situasi tertentu untuk mencapai tujuan.

Selanjutnya mengenai istilah kharismatik, berasal dari kata Yunani yang berarti karunia (*gift*), anugerah atau pemberian. Karis berarti menyukai, merujuk kepada kepribadian seseorang yang memiliki kepribadian menarik ataupun memiliki daya pikat mempunyai penampilan menarik atau mampu berkomunikasi sehingga banyak orang yang menyukainya.²¹ Artinya orang yang memiliki karisma berarti orang yang memiliki kelebihan, perbedaan dan keistimewaan dari pada yang lain.

Kharisma diartikan “keadaan atau bakat yang dihubungkan dengan kemampuan yang luar biasa dalam hal kepemimpinan seseorang untuk membangkitkan pemujaan dan rasa kagum dari masyarakat terhadap dirinya” atau atribut kepemimpinan yang didasarkan atas kualitas kepribadian individu.²²

Menurut Max Weber, kharisma sebagai suatu sifat tertentu dari seseorang, yang membedakan mereka dari orang kebanyakan dan biasanya dipandang sebagai kemampuan atau kualitas supernatural, manusia super, atau paling tidak daya-daya istimewa.²³

Kharisma adalah sifat yang melekat pada diri seseorang dengan pembawaannya sendiri namun dalam hal ini tentunya sifat karisma ini juga bisa saja dipelajari. Seseorang yang dalam masa kepemimpinannya masuk dalam ruang lingkup sosial atau masyarakat tentunya pasti ada beberapa unsur atau faktor yang mendukung untuk menilai pemimpin itu

²⁰ Sobri, dkk. *Pengelolaan Pendidikan*, (Yogyakarta: Multi Pressindo, 2009), hal. 5-6

²¹ Alfian, *Menjadi Pemimpin Politik*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016), hal. 140.

²² Imron Arifin, *Penelitian Kualitatif dalam Ilmu-Ilmu Sosial dan Keagamaan Penelitian*, (Malang: Kalimasahada Press, 2013), hal. 34.

²³ Wikipedia, *Kepemimpinan*, diakses pada 11 Oktober 2021 dari <http://id.wikipedia.org/wiki/Kepemimpinan>.

kharismatik ataupun tidak. Dalam kepemimpinan ini seorang pemimpin dipatuhi oleh anak buahnya karena memiliki kharisma-kharisma tertentu. Kharisma ini dapat diperoleh karena keturunan ataupun karena memiliki magic-magic tertentu. Kepatuhan yang ditimbulkan biasanya tidak rasional, karena cenderung mengabaikan obyektifitas.²⁴

Berdasarkan pengertian kepemimpinan dan kharismatik di atas, maka Kepemimpinan karismatik atau *charismatic leadership* adalah kepemimpinan yang mengasumsikan bahwa karisma merupakan karakteristik individu yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang dapat membedakannya dengan pemimpin yang lain, terutama dalam hal implikasi terhadap inspirasi, penerimaan dan dukungan para bawahan. Menurut House seorang pemimpin kharismatik haruslah memiliki kriteria sebagai seorang yang tinggi tingkat kepercayaan dirinya, kuat keyakinan dan idealismenya, serta mampu memengaruhi orang lain. Selain itu, dirinya sarulah mampu berkomunikasi secara persuasif dan memotivasi para bawahan.²⁵

Menurut Burns yang dikutip Kartono, yaitu *kharismatic leaders* atau pemimpin kharismatik yaitu pemimpin yang menggunakan pesona pribadi untuk membawa perubahan.²⁶

Pemimpin kharismatik menampilkan ciri-ciri sebagai berikut: (a) memiliki visi yang amat kuat atau kesadaran tujuan yang jelas, (b) mengkomunikasikan visi itu secara efektif, (c) mendemonstrasikan konsistensi dan focus, dan (d) mengetahui kekuatan-kekuatansendiri dan memanfaatkannya.²⁷ Gaya kepemimpinan karismatis dapat terlihat mirip dengan kepemimpinan transformasional, di mana pemimpin menyuntikkan antusiasme tinggi pada tim, dan sangat enerjik dalam mendorong untuk maju. Namun demikian, pemimpin karismatis

²⁴ Fattah Syukur, *Manajemen Pendidikan Berbasis pada Madrasah*, (Semarang: Pustaka Rizki putra, 2011) hal. 22

²⁵ Ernie Trisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *PengantarManajemen*, (Kencana: Jakarta, 2005), hal. 273

²⁶ Kartono, kartini, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: Raja Grafindo persada, 2001), hal. 69.

²⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2017), hal. 54.

cenderung lebih percaya pada dirinya sendiri daripada timnya. Ini bisa menciptakan resiko sebuah proyek atau bahkan organisasi akan kolaps bila pemimpinya pergi.

Pemimpin kharismatik mempunyai kebutuhan yang tinggi akan kekuasaan, percaya diri, serta pendirian dalam keyakinan dan cita-cita mereka sendiri. Suatu kebutuhan akan kekuasaan memotivasi pemimpin tersebut untuk mencoba mempengaruhi para pengikut. Rasa percaya diri dan pendirian yang kuat meningkatkan rasa percaya para pengikut terhadap pertimbangan dan pendapat pemimpin tersebut. Seorang pemimpin tanpa pola cirri yang demikian lebih kecil kemungkinannya akan mencoba mempengaruhi orang. Jika berusaha mempengaruhi maka lebih kecil kemungkinan untuk berhasil.²⁸

Berdasarkan asumsi di atas maka kepemimpinan karismatis membawa tanggung-jawab yang besar, dan membutuhkan komitmen jangka panjang dari pemimpin. Seorang pemimpin yang kharismatik memiliki karakteristik yang khas yaitu daya tariknya yang sangat memikat sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara konkret mengapa orang tertentu itu dikagumi. Pengikutnya tidak mempersoalkan nilai, sikap, dan perilaku serta gaya yang digunakan pemimpin.

Karakteristik pemimpin yang karismatik dijelaskan oleh Purwanto sebagai berikut:

- 1) Mempunyai daya penarik yang sangat besar, karena itu umumnya mempunyai pengikut yang jumlahnya juga besar
- 2) Pengikutnya tidak dapat menjelaskan, mengapa mereka tertarik mengikuti dan menaati pemimpin itu
- 3) Seolah-olah mempunyai kekuatan gaib
- 4) Karisma yang dimiliki tidak bergantung pada umur, kekayaan, kesehatan, ataupun ketampanan si pemimpin.²⁹

²⁸ Mantra Ida Bagoes, *Filsafat Penelitian dan Metode Penelitian Sosial*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014). Hal. 23.

²⁹ Muhammad Thariq As Suwaidan, *Sukses Menjadi Pemimpin Islami*, (Jakarta:

Menurut teori Max Weber yang menyebutkan bahwa ada tiga ciri dan perilaku pada pemimpin yang kharismatik yaitu:

- 1) Mampu mengelola aspirasi dan memiliki rasa percaya diri yang tinggi, yaitu pemimpin yang percaya diri dengan kemampuannya baik secara kemampuan diri maupun kemampuan timnya, sehingga dapat berjalannya suatu sistem sekolah yang saling melengkapi. Rasa percaya diri adalah karakteristik utama pribadi para pemimpin, yang membantu para pengikut melakukan transformasi ke dalam rasa percaya diri pemimpin tersebut. Ketegasan dalam memutuskan dan bertindak dalam penyelesaiannya serta sudah matang dalam konsekuensi yang di tanggungannya nanti.
- 2) Memiliki komitmen dengan ide visi dan misi yang jelas dan terukur (visioner), kepemimpinan visioner adalah kemampuan pemimpin untuk mencetuskan ide atau gagasan suatu visi selanjutnya melalui dialog yang kritis dengan unsur pimpinan lainnya merumuskan masa depan organisasi yang dicita-citakan yang harus dicapai melalui komitmen semua anggota organisasi melalui proses sosialisasi, transformasi implementasi gagasan-gagasan ideal oleh pemimpin organisasi. Dalam hal ini kepemimpinannya mampu merangkai apa yang harus dia capai dan dikerjakan sehingga penyampaian programnya jelas dan dilaksanakan dengan tegas.
- 3) Memiliki wibawa yang bisa dirasakan orang lain wibawa tersebut baik dari fisik ataupun non fisik. Hal ini penting bagi sosok pemimpin kharismatik sehingga dapat mempengaruhi orang lain di sekitarnya sehingga dipandang sebagai seseorang yang membawa perubahan untuk bawahannya maupun lembaganya.

Karakteristik yang dimiliki pemimpin di atas dapat mencirikan sikap pemimpin kharismatik, tetapi pemimpin kharismatik memiliki ciri dan sikap yang terkadang sulit untuk dijelaskan. Terkadang sikap dan karakter pemimpin berbeda-beda tetapi memiliki arah dan tujuan yang jelas. Pendapat Max Webber inilah yang dijadikan *grand theory* dalam

Magfirah Pustaka, 2005), hal.56.

penelitian ini untuk membahas tentang kepemimpinan kharismatik kepala madrasah.

B. Gaya Kepemimpinan

Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik.³⁰ Penyesuaian gaya ini adalah “suatu derajat perilaku pemimpin yang sesuai dengan kehendak dari suatu lingkungan tertentu. Gaya ini dapat pula dinamakan keluwesan (*fleksibility*) gaya, karena dengan mudah perilaku pemimpin tersebut menyesuaikan dengan lingkungan tertentu.”³¹

Istilah gaya kepemimpinan sering dijumpai dalam kehidupan sehari-hari, baik dalam organisasi formal maupun organisasi informal. Gaya kepemimpinan dilahirkan oleh perilaku dan sifat seseorang. Jadi, gaya kepemimpinan dapat dilihat dari segi perilaku dan sifat yang dimunculkannya. Lashway dalam Smith & Piele mengemukakan bahwa “*style is the characteristic way in which a leader uses power, makes decisions, and interacts with others.*”³²

Seorang pemimpin yang mempunyai tingkat gaya (*style range*) yang sempit dapat efektif sepanjang periode waktu tertentu asalkan pemimpin tersebut tetap berada pada situasi yang memungkinkan sehingga gayanya mempunyai kemungkinan untuk sukses yang besar. Sebaliknya, seorang pemimpin yang mempunyai tingkat gaya yang besar, bisa tidak efektif kalau gaya perilakunya tidak sesuai dengan tuntutan situasi.

Selanjutnya, mengenai gaya kepemimpinan menurut Priansa dan Somad merupakan “norma perilaku yang dipergunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang konsisten yang ditunjukkan oleh pemimpin dan diketahui pihak lain ketika pemimpin

³⁰ Poerwadarminta, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2010), h. 215

³¹ Bisri Mustofa dan Elisa Vindi Maharani, *Kamus Lengkap Sosiologi*, Yogyakarta: Panji Pustaka, 2011), h. 115

³² Smith, S.C. & Piele, P.K. (2006). *School Leadership*. (4thed.). (Thousand Oaks: Corwin Press, 2006), h. 77

berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain.”³³

Gaya kepemimpinan bersifat fleksibel. Menurut Rohmat, gaya kepemimpinan seseorang akan sangat bergantung pada situasi yang dihadapinya. Menurut teori situasional seorang pemimpin yang otokratik, akan merubah gaya kepemimpinannya menjadi gaya yang cenderung demokratik apabila kondisi menuntutnya demikian.³⁴

Terdapat dua pendapat tentang gaya kepemimpinan yaitu dapat bersifat fixed, dan pendapat yang mengatakan gaya kepemimpinan bersifat “fleksibel”. Seseorang yang pada dasarnya memiliki ciri kepemimpinan bersifat otokratik, maka gaya kepemimpinannya otokratik pula. Seseorang yang memiliki sifat dasar demokratik, akan tetap konsisten menggunakan gaya kepemimpinan partisipatif. Kondisi apapun yang dihadapinya tidak menuntut perubahan gaya kepemimpinan yang lain, hal ini dikatakan gaya kepemimpinan *fixed*.

Menurut Miftah Thoha memberikan pengertian tentang “gaya kepemimpinan adalah sebagai norma perilaku yang digunakan oleh seorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.”³⁵ Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi diantara orang yang akan dipengaruhi perilaku orang yang dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya.

Dengan demikian gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang di gunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula di katakana bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang di sukai dan sering di terapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan adalah sikap, gerak-gerik, atau penampilan yang dipilih pemimpin dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya. Gaya yang dipakai seorang pemimpin satu

³³ Priansa, Donni Juni dan Rismi Somad, 2014, *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 200-201

³⁴ Rohmat, *Kepemimpinan Pendidikan Konsep dan Aplikasi*, (Purwokerto: STAIN Press, 2010), h. 51-52

³⁵ Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: Rajawali Press, 2007), h. 22

dengan yang lainnya berbeda, tergantung pada situasi dan kondisi kepemimpinannya.

Gaya kepemimpinan sangat bervariasi dan terdapat banyak pendapat dan tinjauan tentang gaya kepemimpinan tersebut. Meskipun belum ada kesepakatan mengenai gaya kepemimpinan yang secara luas dikenal dewasa ini, salah satunya yaitu gaya kepemimpinan situasional. Sebelum menguraikan gaya-gaya kepemimpinan ada tiga pola besar gaya kepemimpinan.³⁶ Ketiga dasar gaya kepemimpinan itu adalah:

1) Gaya Mengutamakan Pelaksanaan Tugas

Gaya ini berpola mengutamakan pelaksanaan tugas melebihi kegiatan lainnya dalam pelaksanaan tugas. Pemimpin kurang menaruh perhatian pada hasil yang akan dicapai, khususnya dalam hubungannya dengan tujuan organisasi. Gaya ini didasari oleh asumsi bahwa tugas pemimpin adalah mendorong agar setiap anggota melaksanakan tugas masing-masing secara maksimal.

2) Gaya Mengutamakan Kerjasama

Terciptanya hubungan kerjasama antar sesama pimpinan unit, pimpinan dengan anggota dan antar sesama anggota organisasi, menjadi perhatian yang besar bagi pemimpin pada gaya ini. Karena perhatian yang besar terhadap kerjasama yang akrab, mengakibatkan lemahnya perhatian terhadap pelaksanaan tugas dan hasil yang hendak dicapai.

3) Gaya Mengutamakan Hasil

Pemimpin dengan gaya ini menaruh perhatian yang besar dan keinginan yang kuat untuk mencapai hasil yang maksimal, sehingga tanpa mempersoalkan cara mencapainya. Ukuran prestasi dari seseorang dilihat dari produk yang dihasilkan. Perhatian kurang perhatian terhadap kerjasama dan pelaksanaan tugas anggota organisasinya, karena lebih mementingkan hasil daripada proses.

³⁶ Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam*, (Yogyakarta, Gadjah Mada University Press), hlm. 153.

Tiga pola dasar gaya kepemimpinan tersebut, dalam proses kepemimpinan secara operasional berlangsung serentak, namun selalu menunjukkan kecenderungan salah satu yang dominan. Dan dari ketiga pola dasar gaya kepemimpinan tersebut, maka timbul perilaku gaya kepemimpinan. Menurut Mastuhu sebagaimana dikutip oleh Muhtarom, bahwa model kepemimpinan terdapat perbedaan gradual antara satu dengan yang lain, tetapi pada dasarnya gaya kepemimpinan merupakan kombinasi dari gaya-gaya kepemimpinan yang ada.

Adapun model kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1) **Kharismatik**

Gaya kepemimpinan karismatis adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin menyuntikkan antusiasme tinggi pada tim, dan sangat enerjik dalam mendorong untuk maju. Kharismatik ini muncul dari kepribadian seseorang yang melebihi masyarakat sekitarnya, sehingga masyarakat mempercayai secara mutlak akan kelebihan kepribadian seseorang tersebut. Kelebihan ini bisa karena penguasaan yang luas atau kepribadiannya yang baik di mata masyarakat.

Kepemimpinan kharismatik didasarkan pada kualitas luar biasa yang dimiliki seseorang sebagai pribadi. Pengertian ini sangat teologis, karena untuk mengidentifikasi daya tarik pribadi yang melekat pada diri seseorang, harus dengan menggunakan asumsi bahwa kemantapan dan kualitas kepribadian yang dimiliki adalah merupakan anugerah Tuhan.

Kharismatik berarti bersifat karisma, di mana karisma berasal dari bahasa Yunani yang berarti “karunia diinspirasi Ilahi” (*divinely inspired gift*) seperti kemampuan untuk melakukan mukjizat atau memprediksi peristiwa-peristiwa di masa mendatang.

Karisma merupakan sebuah atribusi yang berasal dari proses interaktif antara pemimpin dan para pengikut. Atribut-atribut karisma antara lain rasa percaya diri, keyakinan yang kuat, sikap tenang, kemampuan berbicara dan yang lebih penting adalah bahwa atribut-atribut dan visi pemimpin tersebut relevan dengan kebutuhan para pengikut. Kepemimpinan dalam tipe ini menunjukkan ciri-ciri sebagai

berikut:

- a) Keistimewaan kepribadian mendasari perilaku kepemimpinan kharismatik.
- b) Pemimpin selalu mengajak orang-orang yang dipimpinnya berbuat sesuatu yang diridhoi Allah SWT.
- c) Pemimpin dan kepemimpinannya dipandang istimewa karena sifat-sifat kepribadiannya mengagumkan dan berwibawa.³⁷

Seorang pemimpin yang memiliki kharisma dan beriman selalu menyadari dan mensyukuri dalam kepribadiannya sebagai pemberian Allah SWT. Allah berfirman dalam surat Al An'am/6 ayat 165 yang memberitakan sebagai berikut:

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ الْأَرْضِ وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَبْلُوكُمْ فِي مَا
أَنْتُمْ عَلَيْهِ إِنَّ رَبَّكَ سَرِيعُ الْعِقَابِ وَإِنَّهُ لَغَفُورٌ رَحِيمٌ

Artinya: “Dan Dialah yang menjadikan kamu penguasa-penguasa di bumi dan Dia meninggikan sebahagian kamu atas sebahagian (yang lain) beberapa derajat, untuk mengujimu tentang apa yang diberikan-Nya kepadamu. Sesungguhnya Tuhanmu Amat cepat siksaan-Nya dan Sesungguhnya Dia Maha Pengampun lagi Maha Penyayang.³⁸

2) Paternalistik

Yaitu kepemimpinan yang bersifat kebapakan, yang memandang pengikutnya yang belum dewasa dan perlu dikembangkan. Pemimpin semacam ini bersikap terlalu melindungi, karenanya hampir tidak pernah memberi kesempatan pada bawahannya untuk berinisiatif dan berimajinasi. Ia senantiasa bersikap paling tahu dan paling benar.

³⁷ Max Weber, *Ekonomi and Society*, (London: UC Press, 1978), hlm. 217.

³⁸ Yayasan Penyelenggara Penterjemah Al-Qur'an Departemen Agama RI, *Al Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta: Departemen Agama RI, 2008), hlm. 217.

3) Otokratik

Yaitu kepemimpinan yang berdasarkan atas kekuasaan mutlak segala keputusan berada di satu tangan.³⁹ Dalam gaya ini pemimpin bersikap sebagai penguasa dan yang dipimpin sebagai yang dikuasai. Selain itu, inisiatif dan daya pikir bawahan sangat dibatasi sehingga tidak memberi kesempatan untuk mengeluarkan pendapat mereka.

Kepemimpinan otoriter tidak dibenarkan menurut ajaran Islam, bilamana dengan kekuasaan dan kesewenangannya seorang pemimpin memerintahkan untuk berbuat membelakangi Allah SWT dan Rasul Nya Muhammad SAW. Kepemimpinan otoriter dapat diterima dan dibenarkan bilamana manifestasinya berupa pemakaian kekuasaan dan kewenangan untuk memerintahkan patuh dan taat dalam melaksanakan petunjuk dan tuntunan, sebaliknya meninggalkan larangan Allah SWT. Untuk itu pemimpin memperoleh kekuasaan dan kewenangan dalam menjatuhkan sanksi/hukuman sebagaimana diajarkan Allah SWT, apabila umat melanggar perintah dan memperturukkan larangan-Nya.

4) *Laisses Faire*

Yaitu pemimpin yang tidak melaksanakan tugas-tugas kepemimpinannya, ia menyerahkan segala persoalan kepada bawahannya, dan ia hanya menjadi simbol, karena tidak memiliki ketrampilan memimpin, sehingga lembaga yang dipimpinnya tidak teratur dan kacau balau. Sebenarnya pemimpin yang bercorak *laisser faire* ini bukanlah pemimpin yang diharapkan oleh masyarakat, karena tidak mampu memimpin, *memanage*, dan mengontrol jalannya roda organisasi atau kelembagaan.

Sifat kepemimpinan pada tipe *laizzes faire* seolah-olah tidak tampak, sebab pada tipe ini seorang pemimpin memberikan kebebasan penuh kepada para anggotanya dalam melaksanakan tugasnya, atau secara tidak langsung segala peraturan, kebijaksanaan (*policy*), suatu institusi berada di tangan anggota. Anggota kelompok bekerja menurut kehendaknya masing-masing tanpa adanya pedoman kerja yang baik. Di sini seorang pemimpin

³⁹ Pandji Anoraga, *Psikologi Kepemimpinan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1992), hlm. 7-8.

mempunyai keyakinan bahwa dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya terhadap bawahan, maka semua usahanya akan cepat berhasil.

5) **Populistik**

Yaitu pemimpin yang dapat membangun solidaritas anggota. Kepemimpinan yang bercorak populis ini adalah pemimpin yang memegang teguh nilai-nilai masyarakat tradisional dan mengutamakan kehidupan nasionalisme yang sering dikaitkan dengan modernitas tradisional.⁴⁰

6) **Eksekutif**

Yaitu kepemimpinan yang menyelenggarakan tatanan administrasi secara efektif. Kepemimpinan yang bercorak eksekutif ini adalah kepemimpinan yang melaksanakan sistem administrasi dan birokrasi yang efisien untuk memerintah.

7) **Demokratik**

Dalam prakteknya kepemimpinan ini diwarnai oleh usaha mewujudkan hubungan manusiawi yang efektif. Demokratik yaitu corak kepemimpinan yang berorientasi pada human, dan memberikan bimbingan yang cukup efisien kepada para anggotanya. Kepemimpinan demokratik berorientasi pada koordinasi tugas dan penekanan rasa tanggung jawab internal atau diri sendiri dengan menciptakan kerjasama yang baik. Kekuatan kepemimpinan demokratis bukan terletak pada individu pemimpin, akan tetapi kekuatan kepemimpinan terletak pada partisipasi aktif dari setiap kelompok.⁴¹

Corak kepemimpinan demokratik ini sangat menghargai pada potensi setiap individu, yang ditandai dengan sikapnya yang mau menerima aspirasi bawahan dan menghargai keahlian para bawahannya. Banyak otoritas kekuasaannya didelegasikan ke bawah, sehingga bawahan merasa dipercaya dan aman dalam melaksanakan tugas dan

⁴⁰ Kartini, Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan ...*, hlm. 71.

⁴¹ Kartini, Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan ...*, hlm. 72.

kewajibannya.

Tipe kepemimpinan demokratis selalu berpihak pada kepentingan anggota, dengan berpegang pada prinsip mewujudkan kebenaran dan keadilan untuk kepentingan bersama. Konsep seperti itu sejalan dengan ajaran Islam yang sangat mengutamakan perilaku yang mampu membedakan antara yang haq dan yang batil.⁴² Sehubungan dengan itu Allah SWT berfirman di dalam surat Al Baqarah/2 ayat 42 sebagai berikut:

وَلَا تَلْبِسُوا الْحَقَّ بِالْبَاطِلِ وَتَكْتُمُوا الْحَقَّ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

Artinya: “Dan janganlah kamu campur adukkan yang hak dengan yang bathil dan janganlah kamu sembunyikan yang hak itu, sedang kamu mengetahui.”⁴³

Selain gaya kepemimpinan di atas, James Owens dalam suatu matrik dalam buku *Kyai, Kepemimpinan dan Patronase* oleh Anasom menggambarkan lima gaya kepemimpinan sebagai berikut.⁴⁴

1) Autokratis

Yaitu pemimpin yang memiliki wewenang (*authority*) dari sesuatu sumber pengetahuan, kekuatan/kekuasaan untuk memberikan penghargaan ataupun menghukum. Ia menggunakan *authority* ini sebagai pasangan/hanya sebagai alat/metode agar sesuatunya dapat dijalankan serta diselesaikan. Apa yang dilakukan oleh pemimpin dengan gaya ini hanyalah memberitahukan apa tugas orang serta menuntut kepatuhan orang secara penuh (tanpa bertanya-tanya).

2) Birokratis

Yaitu gaya kepemimpinan yang dijalankan dengan memberitahukan para anggota (bawahannya) apa dan bagaimana sesuatu itu dilaksanakan.

⁴² Yusuf Udaya, (ed.), *Kepemimpinan dalam Organisasi*, (Jakarta: Iskandarsyah, 1998), hlm. 121.

⁴³ Yayasan Penyelenggara Penterjemah al-Qur'an Departemen Agama RI, *Op.Cit.*, hlm. 16.

⁴⁴ Anasom, *Op.Cit.*, hlm. 7-9

Namun demikian, dasar dari perintah tersebut hampir sepenuhnya menyangkut kebijakan, prosedur dan aturan-aturan organisasinya. Ciri khas seorang yang birokratis adalah bahwa semua aturan/ketentuan organisasi itu adalah absolut, artinya pemimpin *memanage* kelompoknya dengan berpegangan pada aturan-aturan yang telah ditetapkan.

3) **Diplomatis**

Secara umum seorang diplomat juga dapat dikatakan seorang seniman, sebagaimana seorang salesman yang melalui seninya berusaha mengadakan persuasif secara pribadi. Jadi sekalipun ia mewakili wewenang ataupun kekurangan yang jelas, tetapi ia kurang suka menggunakan kekuasaan itu. Ia lebih cenderung memilih cara menjual sesuatu (memotivasi) kepada bawahan dan mereka menjalankan tugas/pekerjaannya dengan baik.

4) **Partisipatif**

Yaitu pemimpin yang selalu mengajak secara terbuka kepada para bawahannya untuk selalu berpartisipasi atau ambil bagian, baik secara luas ataupun dalam batas-batas tertentu dalam pengambilan keputusan, perumusan kebijakan dan metode-metode operasionalnya. Jenis pemimpin yang seperti ini dapat berupa seorang pemimpin yang benar-benar demokratis ataupun ia berstatus sebagai pemimpin untuk berkonsultasi.

5) **Free Rein Leader**

Yaitu pemimpin yang seakan-akan seperti menunggang kuda yang melepaskan kedua tali kendali kudanya, walaupun dalam arti yang sesungguhnya ia bukanlah seorang pemimpin yang benar-benar membiarkan bawahannya tanpa pengawasan sama sekali. Apa yang dilakukan pemimpin yang pertama adalah menetapkan tujuan yang harus dicapai anggotanya dengan disertai kebijakan tertentu, dana dan jadwal pelaksanaan pekerjaan/tugas tersebut. Tindakan kedua adalah ia melepaskan anggotanya untuk bebas bekerja dan bertindak tanpa

pengarahan/kontrol lebih lanjut kecuali apabila mereka memintanya.

Pemimpin hendaknya mempunyai pengertian, pandai merasakan apa yang hidup dalam kelompok dan dapat diterima apa yang dilakukan. Apa yang terjadi dalam kelompok hendaknya memberikan penjelasan kekuatan, bantuan, saran alternatif, hubungan dan pengaturan baru serta pengertian baru.⁴⁵

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seorang pemimpin dalam mempengaruhi orang lain paling tidak dilatarbelakangi oleh empat faktor. Pertama, faktor keluarga yang langsung maupun tidak langsung telah melekat pada dirinya. Kedua, latar belakang pendidikannya yang sangat berpengaruh dalam pola pikir, pola sikap, dan tingkah lakunya. Ketiga, pengalaman yang mempengaruhi kebijaksanaan dan tindakannya. Keempat lingkungan masyarakat sekitar yang akan menentukan arah yang harus diperankannya.

Dalam kaitannya dengan perilaku yang tampak pada diri pemimpin, maka tidak terlepas dari sifat-sifat yang dimiliki oleh pemimpin tersebut. Sebab antara perilaku dan sifat yang melekat pada seorang pemimpin tidak bisa dipisahkan. Dengan demikian mempelajari perilaku pemimpin sama artinya dengan mempelajari sifat-sifat yang harus dimiliki oleh para psikologi dan pakar organisasi dalam mengkaji kepemimpinan dengan cara mengenali karakteristik sifat atau ciri-ciri pemimpin yang berhasil.

Untuk menentukan sifat-sifat kepemimpinan ataupun ciri-ciri pribadi seorang pemimpin tidaklah mudah, sebab seseorang dapat menjadi pemimpin banyak ditentukan oleh tujuan yang diinginkan oleh kelompok, jenis kegiatan yang dilakukan, tabiat anggota kelompok dan kondisi lingkungan kelompok itu berada. Namun bagi seorang pemimpin setidaknya memiliki tiga ciri, yakni memiliki kemampuan penglihatan sosial (*social perception*), kemampuan berpikir abstrak (*ability in abstract thinking*), dan keseimbangan emosional (*emotional stability*).⁴⁶

⁴⁵ Hendiyat Soetopo, dan Wasty Soemanto, *Op.Cit.*, hlm. 13.

⁴⁶ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan ...*, hlm. 73.

Secara garis besar Oyong Uchjana Effendi menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan penglihatan sosial adalah kecakapan seorang pemimpin dalam melihat dan memahami perasaan, sikap dan kebutuhan anggota. Kemauan berpikir abstrak yang harus dimiliki seorang pemimpin, adalah ia memiliki kecerdasan lebih dibanding kecerdasan anggotanya. Kemampuan berabstraksi sebenarnya merupakan salah satu segi dari struktur inteligensia yang dibutuhkan untuk menafsirkan kecenderungan-kecenderungan kegiatan anggota. Adapun keseimbangan emosional diperlukan agar ia mampu merasakan keinginan dan cita-cita anggota.

Adapun sifat pemimpin menurut George R Terry dalam bukunya *Principles of Management*, sebagaimana yang dikutip Kartini Kartono,⁴⁷ menuliskan sepuluh sifat pemimpin yang unggul:

1) **Kekuatan**

Bagi seorang pemimpin harus memiliki kekuatan badaniah dan rohaniah sebagai syarat untuk menghadapi berbagai situasi yang tidak menentu.

2) **Stabilitas emosi**

Pemimpin semestinya memiliki stabilitas emosi untuk mewujudkan lingkungan sosial yang harmonis. Dengan memiliki stabilitas emosi, ia tidak akan mudah marah, tidak mudah tersinggung dan tidak mudah meledak-ledak secara emosional.

3) **Pengetahuan tentang relasi emosional**

Salahsatu tugas pokok pemimpin adalah memajukan dan mengembangkan semua bakat serta potensi anggota, untuk bisa bersama-sama maju dan memperoleh kesejahteraan. Karena itu pemimpin diharapkan memiliki pengetahuan tentang sifat, watak dan perilaku anggota, agar dapat menilai kelebihan dan kelemahan anggota.

⁴⁷ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan ...*, hlm. 58.

4) **Kejujuran**

Pemimpin yang baik harus memiliki kejujuran yang tinggi, yaitu jujur pada diri sendiri dan orang lain, selalu menepati janji, tidak munafik, dapat dipercaya dan berlaku adil terhadap semuanya.

5) **Obyektif**

Pertimbangan pemimpin itu harus berdasarkan hati nurani yang bersih, supaya obyektif. Dia akan mencari bukti-bukti nyata dan sebab musabab setiap kejadian, dan memberikan alasan yang rasional atas penolakannya.

6) **Dorongan Pribadi**

Keinginan dan kesediaan untuk menjadi pemimpin itu harus muncul dari dalam hati sanubarinya sendiri. Dukungan dari luar akan memperkuat hasrat sendiri untuk memberikan pelayanan dan pengabdian diri kepada kepentingan orang banyak.

7) **Ketrampilan Berkomunikasi**

Pemimpin diharapkan cakap menulis dan berbicara, mudah menangkap maksud orang lain, cepat menangkap esensi pernyataan orang luar, mudah memahami maksud para anggotanya. Ia harus pandai mengoordinasikan macam-macam sumber tenaga manusia, dan pandai mengintegrasikan berbagai pendapat serta aliran yang berbeda-beda untuk mencapai kerukunan dan keseimbangan.

8) **Kemampuan Mengajar**

Pemimpin yang baik diharapkan menjadi guru yang baik. Mampu mengajar berarti ia mampu membawa anggota sebagai peserta didik secara sistematis dan intensional pada sasaran-sasaran tertentu, guna mengembangkan pengetahuan, ketrampilan teknis tertentu dan menambah pengetahuan mereka, agar dapat mandiri dan loyal.

9) Ketrampilan Sosial

Pemimpin juga diharapkan memiliki kemampuan untuk mengelola orang, agar mereka dapat mengembangkan bakat dan potensinya. Ketrampilan sosial yang harus dimiliki pemimpin dengan maksud agar ia mampu mendorong setiap anggotanya untuk berusaha dan mengembangkan diri dengan cara-caranya sendiri yang dianggap paling cocok. Ia berarti harus ramah, terbuka, dan mudah menjalin persahabatan berdasarkan rasa saling percaya mempercayai.

10) Kecakapan Manajerial

Pemimpin harus memiliki kemampuan manajerial untuk membuat rencana, mengelola, menganalisa keadaan, membuat keputusan, mengarahkan, mengontrol dan memperbaiki situasi yang tidak mapan. Tujuannya adalah untuk efektivitas kerja, keuntungan maksimal dan kebahagiaan serta kesejahteraan anggota sebanyak-banyaknya.

Sedangkan menurut Ordway Tead sebagaimana dikutip oleh Inu Kencana Syafie,⁴⁸ bahwa sifat-sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin di antaranya adalah:

- 1) Energi jasmani dan saraf (*physical and nervous energy*)
- 2) Kepastian maksud dan arah (*a sense of purpose and direction*)
- 3) Perhatian besar (*enthusiasme*)
- 4) Persahabatan dan ketulusan (*friendliness and affection*)
- 5) Menyatu (*integrity*)
- 6) Kecakapan teknis (*technical mastery*)
- 7) Mudah keputusannya (*decisiveness*)
- 8) Cerdas (*intelligence*)
- 9) Kecakapan mengajar (*teaching skill*)
- 10) Keyakinan (*faith*)

⁴⁸ Inu Kencana Syafie, *Al Qur'an dan Ilmu Administrasi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), hlm. 74-75.

Selain sifat-sifat yang harus dimiliki, seorang pemimpin juga harus memiliki syarat-syarat kepribadian tertentu. Persyaratan tersebut antara lain:

- 1) Memiliki kesehatan jasmani dan rohani yang baik.
- 2) Berpegang teguh pada tujuan yang dicapai
- 3) Bersemangat
- 4) Cakap dalam memberi bimbingan
- 5) Jujur
- 6) Cerdas
- 7) Cakap di dalam mengajar dan menaruh kepercayaan yang baik dan berusaha untuk mencapainya.
- 8) Cepat serta bijaksana di dalam mengambil keputusan.

Adapun sikap dasar seorang pemimpin juga perlu diperhatikan, sebab hal ini merupakan syarat dan bahkan kunci sukses untuk menjadi seorang pemimpin yang baik. Sebagaimana diungkapkan oleh Mangunhardja, SJ., sebagai berikut: “Menghadapi segala macam kesukaran yang tidak mungkin dihindari itu seseorang tidak mungkin tahan memegang jabatannya sebagai pemimpin kalau dia tidak memiliki sikap dasar, sikap mental atau sikap batin yang sesuai. Sikap dasar itu meliputi sikap-sikap sebagai berikut: 1) Dia harus mencintai sesamanya sepenuh hati, 2) Dia harus mempunyai kebiasaan bertindak prinsipil, 3) Dia harus setia kepada kebenaran, dan akhirnya 4) Dia harus rendah hati.

Dalam pandangan Islam keberadaan seorang pemimpin pada suatu kelompok atau organisasi wajib hukumnya. Kewajiban untuk taat dan patuh kepada pemimpin dalam pandangan Islam adalah karena ia dipilih umat dengan memiliki sifat-sifat yang terpuji (*Akhlaqul Karimah*). Dengan demikian seorang pemimpin dalam proses kepemimpinannya tidak terlepas dari pandangan Allah dan umat (yang dipimpinnya). Pemimpin harus memiliki tanggung jawab yang tinggi, baik di hadapan Allah maupun di hadapan manusia dengan sifat yang mulia sehingga sifat-sifat kepemimpinannya menjadi acuan bagi setiap pemimpin, khususnya

bagi umat Islam dan menjadi rahmat bagi seluruh alam sebagaimana ditegaskan QS Al Anbiya/21: 107

وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا رَحْمَةً لِّلْعَالَمِينَ

Artinya: “Dan Tiadalah Kami mengutus kamu, melainkan untuk (menjadi) rahmat bagi semesta alam.”⁴⁹

Sifat kepemimpinan Rasulullah yang sangat terkenal adalah (1) *shiddiq* (benar), (2) *tabligh* (menyampaikan), (3) *amanah* (dapat dipercaya/jujur), (4) *fathonah* (cerdas). Lebih dari itu keberhasilan kepemimpinan Rasulullah adalah karena ia memiliki akhlak yang terpuji (*akhlaqul karimah*).

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

C. Kepala Madrasah

Kepala Sekolah dalam penelitian ini adalah orang yang memimpin pada lembaga pendidikan formal. Sudarwan Danim mendefinisikan bahwa Kepala Sekolah adalah seorang guru, yaitu guru yang memperoleh tugas tambahan sebagai Kepala Sekolah. Berdasarkan definisi tersebut, maka tugas Kepala Sekolah sangatlah kompleks dan berat, sehingga memungkinkan lembaga sekolah dapat berjalan kurang baik.⁵⁰

⁴⁹ Yayasan Penyelenggara Penterjemah Al-Qur'an Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta: Proyek Pengadaan Kitab Suci Al-Qur'an Departemen Agama RI, 1985), hlm. 508.

⁵⁰ Sudarwan Danim, *Kepemimpinan Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2010), hal. 145

Wahjosumidjo mendefinisikan bahwa Kepala Sekolah sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.⁵¹

Lebih lanjut Wahjosumidjo menjelaskan bahwa kepala sekolah adalah jabatan pemimpin yang tidak bisa diisi oleh orang-orang tanpa didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan. Siapapun yang akan diangkat menjadi kepala sekolah harus ditentukan melalui prosedur serta persyaratan-persyaratan tertentu seperti: latar belakang pendidikan, pengalaman, usia, pangkat, dan integritas.⁵² Oleh karena itu, kepala sekolah pada hakikatnya adalah pejabat formal, sebab pengangkatannya melalui suatu proses dan prosedur yang didasarkan atas perlakuan yang berlaku.

Definisi di atas mencerminkan bahwa seorang Kepala Sekolah merupakan seorang guru yang mendapat tugas ganda yaitu sebagai pemimpin lembaga pendidikan dan bertugas sebagai pendidik. Sementara itu Sobri, dkk., memberikan pengertian bahwa Kepala Sekolah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan sekolah yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan sekolah dapat direalisasikan.⁵³ Dengan tugas sebagai motor penggerak di atas, maka sangat diharapkan sebagai Kepala Sekolah harus mampu menjalankan tugasnya secara professional terutama dalam pembinaan dan pengawasan kinerja guru.

Leithwood mengemukakan bahwa, *“leadership has very significant effects on the quality of the school organization and on pupil learning.”*⁵⁴ Daryanto juga menjelaskan bahwa Kepala Sekolah merupakan personel sekolah yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan-kegiatan sekolah. Ia mempunyai wewenang dan tanggung jawab penuh untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan

⁵¹ Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah...*, hal. 63

⁵² Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah...*, hal. 84-85

⁵³ Sobri, dkk. *Pengelolaan Pendidikan*. (Yogyakarta: Multi Pressindo, 2009), hal. 110

⁵⁴ Leithwood, K., et al. *Successful school leadership: What it is and how it influences pupil learning*, (Nottingham: National College for School Leadership, 2006), hal. 14

sekolah yang dipimpinya. Definisi tersebut menjelaskan bahwa Kepala Sekolah adalah pada hakekatnya seorang guru yang mempunyai tugas khusus sebagai pemimpin dalam suatu lembaga pendidikan.⁵⁵

Dengan demikian, kepala sekolah harus bekerjasama dengan staf. Sebagaimana Sanzo, Sherman, & Clayton yang mengemukakan bahwa “*Principals cannot lead schools without staff collaboration. They need to be able to empower staff members to make their own decisions and to work with them in a cooperative, collegial manner.*”⁵⁶ Kepala sekolah tidak bisa memimpin sekolah tanpa kolaborasi staf. Mereka harus mampu untuk memberdayakan anggota staf untuk membuat keputusan mereka sendiri dan untuk bekerja dengan mereka secara kooperatif dan kolegal.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa Kepala Sekolah pada hakekatnya adalah seorang guru (pendidik), namun dalam tugasnya mempunyai tugas tambahan yang cukup berat yaitu sebagai pemimpin pada suatu lembaga pendidikan yaitu sekolah.

Berdasarkan pengertian Kepala Sekolah di atas, maka seorang Kepala Sekolah mempunyai tugas dan peran yang cukup berat. Adapun tugas Kepala Sekolah menurut Wahyosumidjo adalah sebagai berikut:

- 1) Kepala Sekolah berperan sebagai kekuatan sentral yang menjadi kekuatan penggerak kehidupan sekolah.
- 2) Kepala sekolah harus memahami tugas dan fungsi mereka demi keberhasilan sekolah, serta memiliki kepedulian kepada staff dan siswa.⁵⁷

Berdasarkan tugas tersebut di atas maka menunjukkan bahwa Kepala Sekolah adalah jabatan pemimpin yang tidak bisa diisi oleh orang-orang tanpa didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan, maka kepala sekolah merupakan profil sentral pemimpin pendidikan yang sangat penting. Karena ia lebih dekat dan langsung berhubungan dengan pelaksanaan program pendidikan di setiap sekolah-sekolah.

⁵⁵ Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), hal. 80

⁵⁶ Sanzo, K.L., Sherman, W.H., & Clayton, J., *Leadership Practices of Successful Middle School Principals*. (Journal of Educational Administration. 2010), hal. 41

⁵⁷ Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah...*, hal. 82

Berkaitan dengan keberhasilan tersebut maka Ngalim Purwanto memberikan penjelasan bahwa dapat dan tidaknya suatu program pendidikan dan tercapai tidaknya tujuan pendidikan itu sangat tergantung pada kecakapan dan kebijakan kepala sekolah sebagai pemimpin.⁵⁸

Lebih lanjut Mulyasa menjelaskan sebagai pemimpin formal, Kepala Sekolah bertanggungjawab atas tercapainya tujuan pendidikan melalui upaya peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan ke arah peningkatan prestasi belajar peserta didik.⁵⁹ Kemudian Ngalim Purwanto menjelaskan bahwa Kepala Sekolah adalah jabatan pemimpin yang tidak bisa diisi oleh orang-orang tanpa didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan, maka kepala sekolah merupakan profil sentral pemimpin pendidikan yang sangat penting.⁶⁰ Karena ia lebih dekat dan langsung berhubungan dengan pelaksanaan program pendidikan di setiap sekolah-sekolah. Dapat dan tidaknya suatu program pendidikan dan tercapai tidaknya tujuan pendidikan itu sangat tergantung pada kecakapan dan kebijakan kepala sekolah sebagai pemimpin.

Kepala Sekolah merupakan pemimpin pendidikan, maka ia bertugas untuk membina lembaganya agar berhasil untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan dan harus mampu mengarahkan serta mengkoordinir segala kegiatan.⁶¹

Selanjutnya, Daryanto mengemukakan, Kepala Sekolah tidak hanya bertanggung jawab atas kelancaran jalannya sekolah secara teknis akademis saja, akan tetapi segala kegiatan, keadaan lingkungan sekolah dengan kondisi dan situasinya serta berhubungan dengan masyarakat sekitarnya menjadi tanggung jawabnya pula. Oleh karena itu kepala sekolah bertugas melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinannya baik

⁵⁸ M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010), hal. 101

⁵⁹ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005), hal. 84

⁶⁰ M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi ...*, hal. 101

⁶¹ Suryosubroto, *Dimensi-dimensi Administrasi Pendidikan di Sekolah*, (Jakarta: Bina Aksara, 1998), hal. 141

yang berhubungan dengan pencapaian tujuan pendidikan, maupun penciptaan iklim sekolah yang kondusif bagi terlaksananya proses pendidikan secara efektif dan efisien.⁶²

Kepala sekolah merupakan peran sentral dalam semua pelaksanaan manajemen di sekolah. Armstrong menyatakan bahwa, *They define goals, determine the resources – people, finance, work systems and technology – required to achieve the goals, allocate those resources to opportunities and planned activities and ensure that those activities take place as planned in order to achieve predetermined objectives.*⁶³ Dalam konteks ini, harus dipahami bahwa kepala sekolah bukanlah penguasa tunggal sekaligus bukannya pelayan tunggal, oleh karena itu kepala sekolah harus mampu melaksanakan tugasnya sebagai manajer sekolah. Kepala sekolah harus mampu melaksanakan fungsi-fungsi manajemen, yang meliputi proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian sebagai fungsi manajemen.

Berdasarkan pengertian Kepala Sekolah di atas, maka seorang Kepala Sekolah mempunyai tugas yang cukup berat. Adapun fungsi Kepala Sekolah menurut Wahyosumidjo adalah, 1) sebagai edukator; 2) sebagai manajer; 3) sebagai administrator; 4) sebagai supervisor; 5) sebagai pemimpin/leader; 6) sebagai innovator; dan 7) sebagai motivator.⁶⁴

Berdasarkan fungsi pokok kepala sekolah tersebut tersebut di atas maka menunjukkan bahwa kepala sekolah adalah jabatan pemimpin yang tidak bisa diisi oleh orang-orang tanpa didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan, maka kepala sekolah merupakan profil sentral pemimpin pendidikan yang sangat penting. Karena ia lebih dekat dan langsung berhubungan dengan pelaksanaan program pendidikan di setiap sekolah-sekolah.

⁶² Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), hal. 11

⁶³ Armstrong, *Armstrong's handbook of management and leadership: A guide to managing for result.* (2nded). (London and Philadelphia: Kogan Page, 2009), hal. 3

⁶⁴ Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah...*, hal. 102-104

D. Kinerja Guru

Menurut Hasibuan dan Mudjiono menjelaskan bahwa kinerja ataupun prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang didasarkan atas kecakapan, usaha dan kemampuan.⁶⁵

Kinerja menurut Supardi adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas, dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.⁶⁶ Barnawi mengatakan kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan.⁶⁷

Kinerja merupakan kemampuan seorang pegawai yang diukur dari hasil pekerjaan yang dicapai berdasarkan pada target yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja yaitu kegiatan membandingkan antara standar atau target pekerjaan dengan hasil kerja pegawai apakah kurang dari target, sama dengan target, ataukah melebihi target yang telah ditetapkan.

Kinerja erat kaitannya dengan prestasi yang dicapai seseorang atau lembaga dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, kinerja ada hubungannya dengan pencapaian tujuan organisasi. Jika tujuan organisasi tercapai dengan baik, maka dapat dikatakan bahwa kinerja dari organisasi tersebut baik, sebaliknya jika tujuan organisasi tidak tercapai dengan baik, maka kinerja organisasi tersebut kurang baik.⁶⁸ Dari beberapa pengertian tentang kinerja di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seorang pegawai untuk memperoleh hasil kerja yang optimal.⁶⁹

⁶⁵ Hasibuan dan Moejiono, *Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: PT. Rosdakarya, 2002), hlm. 75

⁶⁶ Supadi, *Pengaruh Supervisi dan Motivasi Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru MTs. Roudlotusy Syubban Tawangrejo Winong Pati*, (Kudus: Pascasarjana STAIN, 2015), hlm. v-vi

⁶⁷ Barnawi & Muhammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), hlm. 12

⁶⁸ Kompri, *Manajemen Sekolah Teori dan Praktik*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 162

⁶⁹ Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: PT Refika Aditama,

Pengertian kinerja atau performance diartikan unjuk kerja atau pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja, penampilan kerja. Jadi menurut bahasa bias diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diriseseorang. Usman berpendapat bahwa pencapaian hasil kinerja dapat dicapai berdasarkan standar-standar dan alat ukur tertentu yang dibutuhkan. Keberhasilan kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang.⁷⁰ Sementara itu, menurut Samsudin pengertian kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yangtelah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi.⁷¹

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja bukan hanya hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya selama periode tertentu sesuai standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut, tetapi kinerja juga dapat diartikan sebagai *performance*, sumbangan kerja, penampilan kerja dan unjuk kerja. Kinerja merupakan hasil darifungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu yang di dalamnya terdiri dari tiga aspek yaitu: kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi, kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud.

Kinerja pegawai perlu dievaluasi untuk memberikan umpan balik terhadap tujuan dan sasaran kinerja pegawai, dan untuk mengetahui perencanaan dengan proses pelaksanaan kinerja, sehingga digunakan sebagai bahan informasi rencana tindak lanjut. Penilaian kinerja SDM dapat dilakukan oleh beberapa orang, antara lain: diri sendiri, rekan sekerja, atasan, bawahan, maupun oleh pelanggan. Dengan demikian, berdasarkan evaluasi kinerja tersebut dapat dilakukan rencana tindak

2013), hlm. 167

⁷⁰ Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hlm. 100

⁷¹ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006), hlm. 54

lanjut, untuk menentukan langkah-langkah perbaikan dan peningkatan kinerja yang tepat di masa mendatang.

Guru merupakan salah satu komponen utama dalam pendidikan, maka guru harus memiliki kinerja yang baik dan memang dituntut untuk demikian. Guru inilah yang menjadi kunci suksesnya dalam proses pembelajaran di sekolah. Tercapai atau tidaknya tujuan pendidikan terlihat dari bagaimana proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru tersebut.

Menurut Djamarah, guru dalam bahasa Arab disebut dengan *mu'allim* dan dalam bahasa Inggris guru disebut dengan *teacher* yang memiliki arti seseorang yang pekerjaannya mengajar orang lain.⁷² Guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. Guru dalam pandangan masyarakat adalah orang yang melaksanakan pendidikan di tempat tertentu, tidak mesti di lembaga pendidikan formal, tetapi juga bisa di mesjid, rumah, dan sebagainya.

Namun, dalam penelitian ini guru yang dimaksud adalah seorang guru yang mengajar di sebuah lembaga pendidikan, terutama di sekolah/madrasah. Menurut Undang-undang dinyatakan bahwa pendidik (guru) merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan.⁷³

Dalam Undang-Undang dikatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.⁷⁴

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, maka guru merupakan salah satu komponen utama dalam pendidikan, maka guru harus

⁷² Syaiful Bahri Djamarah, 2010, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif Suatu Pendekatan Teoritis, Psikologis*, Jakarta: Rineka Cipta,

⁷³ Lihat ayat 1, Pasal 39, BAB XI Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*

⁷⁴ Lihat Pasal 1 BAB I, Uundang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*

memiliki kinerja yang baik dan memang dituntut untuk demikian. Guru inilah yang menjadi kunci suksesnya dalam proses pembelajaran dimadrasah. Tercapai atau tidaknya tujuan pendidikan terlihat dari proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru tersebut.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja personil sekolah, antara lain faktor motivasi kerja dan faktor budaya sekolah. Kedua faktor tersebut perlu diperhatikan guna perbaikan kinerja personil sekolah. Terutama bagi kepala sekolah atau para pimpinan sekolah harus memberikan banyak motivasi kepada para personil sekolah. Selanjutnya, faktor budaya sekolah juga harus diperhatikan. Sekolah perlu memiliki budaya yang baik. Budaya sekolah yang baik perlu dibangun oleh semua warga sekolah dengan menjunjung tinggi nilai-nilai karakter kebaikan seperti kedisiplinan, semangat kerjasama, kejujuran, saling menghormati dan menghargai, dan sebagainya. Selanjutnya, Menurut Yamin dalam Notoatmojo, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain sebagai berikut:

1) Faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu tiap guru, 2) Faktor kepemimpinan, memiliki aspek kualitas manajer dan tim leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada guru, 3) Faktor tim meliputi dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim, 4) Faktor sistem, meliputi sistem kerja fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi (sekolah) dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah), 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal (sertifikasi guru) dan internal (motivasi kerja guru) Kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti: *ability, capacity, held, incentive, environment* dan *validity*.⁷⁵

⁷⁵ Soekijo Notoatmodjo, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT, Rineka Cipta, 1992), hlm. 45

Menurut Henry Simamora dalam Mangkunegara, faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: a) Persepsi b) *Attitude* c) *Personality* d) Pembelajaran e) Motivasi.⁷⁶ Menurut Mangkunegara, faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktormotivasi (*motivation*).⁷⁷

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran tolakukur dalam menilai kinerja. Menurut John Miner dalam Sudarmanto mengemukakan empat dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja secara umum:

- 1) Kualitas, yaitu; tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan, 2) Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan, 3) Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang 4) Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.⁷⁸

Kinerja SDM pendidikan didefinisikan sebagai pelaksanaan dan hasil kerja yang ditampilkan oleh seseorang pegawai dari pelaksanaan tugas dan jabatannya. Menurut Desier, Kinerja SDM pendidikan dapat diamati melalui beberapa hal, yaitu:

- 1) Produktivitas, yaitu bandingan antara SDM dengan *output* yang dihasilkan; 2) Kuantitas kerja, yakni jumlah pekerjaan / tugas yang dapat diselesaikan dalam periode waktu tertentu dibandingkan dengan banyaknya beban tugas / pekerjaan yang ditetapkan; 3) Kualitas kerja, yakni tingkat kesesuaian dari kerja yang dihasilkan menurut standar kesesuaian yang ditetapkan, seperti ketelitian, kerapihan, dan ketuntasan; 4) Kehandalan, yakni kemampuan untuk melaksanakan/ menyelesaikan tugas-tugas ataupun dalam menyelesaikan persoalan yang timbul dalam pelaksanaan kerja/ tugas; 5) Kecekatan, yakni kecepatan dan atau ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan; 6) Kehadiran, yakni tingkat absensi pegawai

⁷⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT, Remaja Rosdakarya, 2004), hlm. 14

⁷⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya ...*, hlm. 67

⁷⁸ Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi)*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hlm. 11

dalam bekerja; 7) Kemampuan kerjasama, kemampuan pegawai dalam bekerja bersama orang lain; 8) Kedisiplinan, ketelitian, dan keuletan; 9) Efektivitas dan efisiensi biaya, tenaga, pengaruh, reaksi, dan sebagainya.”⁷⁹

Dari indikator kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa ada dua hal terkait dengan aspek keluaran atau hasil pekerjaan yaitu kualitas hasil, kuantitas keluaran dan dua hal terkait aspek perilaku individu yaitu penggunaan waktu dalam bekerja (tingkat kepatuhan terhadap jam kerja, disiplin) dan kerja sama sehingga keempat indikator di atas mengukur kinerja pada level individu.

E. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Berdasarkan hasil penelusuran melalui media elektronik melalui internet, penulis menemukan beberapa tesis, jurnal dan jenis karya ilmiah lainnya yang relevan dengan penelitian yang dilakukan ini, dimaksudkan untuk menghindari adanya kesamaan tema ataupun masalah yang dikaji, maka penulis melakukan telaah pustaka pada penelitian-penelitian sebelumnya, antara lain:

Pertama, artikel yang ditulis oleh Edi Susanto berjudul “*Kepemimpinan Kharismatik dalam perspektif masyarakat Madura*.”⁸⁰ Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pertama, kepemimpinan kharismatik tokoh keagamaan Islam (kiyai) terdapat pada masyarakat yang masih tradisional. Kedua, kepemimpinan kharismatik kyai pada masyarakat transisi, apalagi pada masyarakat modern dan masyarakat metropolis telah mengalami krisis legitimasi, atau paling tidak, perubahan secara degradatif, karena berbagai dinamika dan perubahan yang terjadi, baik yang bersifat internal pesantren maupun eksternal pesantren dalam menjalankan kehidupan dengan teratur, dan seimbang. Persamaan tesis yang disusun Edi Susanto dengan penulis adalah sama-sama membahas

⁷⁹ Gary Desier, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT, Indo Jaya Multitama, 1998), hlm. 56

⁸⁰ Edi Susanto, *Kepemimpinan Kharismatik kiyai dalam persepektif masyarakat Madura*, (Jurnal Pendidikan STAIN pamekasan, No. 3 Vol. 3 Tahun 2018)

tentang kepemimpinan kharismatik. perbedaanya tesis yang disusun Edi Susanto hanya meneliti kepemimpinan kharismatik pada masyarakat Madura sedangkan penulis meneliti kepemimpinan kharismatik kepala madrasah dalam melaksanakan pembinaan kinerja guru, dengan beberapa tahap dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi pembinaan kinerja guru untuk melakukan perubahan atau penyesuaian tujuan, sasaran, prosedur, *input* ataupun *output* dari suatu proses pembelajaran kepada para siswa untuk pendidikan yang sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman.

Kedua, artikel yang ditulis oleh Ita Purnamasari, dengan judul “*Pengaruh Kepemimpinan Kharismatik Kepala Sekolah Terhadap Semangat Kerja Guru di SMAN 1 Wonomulyo.*” Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial menunjukkan bahwa ada pengaruh Kepemimpinan kharismatik kepala sekolah terhadap semangat kerja guru di SMAN 1 Wonomulyo. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji hipotesis diperoleh dengan taraf signifikan sebesar 5%= melalui metode dan analisis data tersebut, maka diperoleh hasilbahwa terdapat pengaruh kepemimpinan kharismatik kepala sekolah terhadap semangat kerja guru di SMAN 1 Wonomulyo.

Persamaan tesis yang disusun Ita Purnamasari dengan penulis adalah sama-sama membahas tentang kepemimpinan kharismatik kepala sekolah. Perbedaanya tesis yang disusun Ita Purnamasari hanya meneliti kepemimpinan kharismatik kepala sekolah terhadap semangat kerja SMA sedangkan penulis meneliti kepemimpinan kharismatik kepala madrasah dalam melaksanakan pembinaan kinerja guru, dengan beberapa tahap dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi pembinaan kinerja guru untuk melakukan perubahan atau penyesuaian tujuan, sasaran, prosedur, *input* ataupun *output* dari suatu proses pembelajaran kepada para siswa untuk pendidikan yang sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman.

Ketiga, artikel yang ditulis oleh Ria Marginingsih dengan judul, “*Kepemimpinan Karismatik Sebagai Employer Branding*.”⁸¹

Penelitian ini ditujukan untuk melihat faktor-faktor employer branding dari kepemimpinan karismatik berdasarkan persepsi anggota berdasarkan generasi (generasi X dan Y) dan gender (laki-laki dan perempuan). Berdasarkan hasil uji beda independent t-Test, hasil penelitian ini menunjukkan ada perbedaan yang signifikan berdasarkan generasi dan gender pada dimensi-dimensi kepemimpinan karismatik. Berdasarkan gender karyawan laki-laki mempunyai persepsi lebih positif pada dimensi kepercayaan diri, inspirasi yang memotivasi dan pengaruh ideal, sedangkan karyawan perempuan mempunyai persepsi lebih positif pada dimensi pertimbangan individual dan pengetahuan intelektual. Berdasarkan usia, karyawan remaja akhir dan dewasa awal mempunyai persepsi paling tinggi pada dimensi pengaruh ideal, karyawan usia dewasa akhir dan karyawan usia di atas 45 tahun mempunyai persepsi paling tinggi pada dimensi inspirasi yang memotivasi.

Persamaan tesis yang disusun Ria Marginingsih dengan penulis adalah sama-sama membahas tentang kepemimpinan karismatik. perbedaannya tesis yang disusun Ria Marginingsih hanya meneliti kepemimpinan karismatik sebagai *Employer Branding* sedangkan penulis meneliti kepemimpinan karismatik kepala madrasah dalam melaksanakan pembinaan kinerja guru, dengan beberapa tahap dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi pembinaan kinerja guru untuk melakukan perubahan atau penyesuaian tujuan, sasaran, prosedur, *input* ataupun *output* dari suatu proses pembelajaran kepada para siswa untuk pendidikan yang sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman.

Dengan adanya hasil penelitian terdahulu tersebut, yang penulis lakukan berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya, baik dari segi lokasi, waktu, subjek penelitian, dan permasalahan yang akan diteliti. Penelitian ini jelas berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya

⁸¹ Ria Marginingsih, “*Kepemimpinan Karismatik Sebagai Employer Branding*,” (Jurnal Bisnis Darmajaya Fakultas Ekonomi Universitas Islam 45 Bekasi, Vol.02. No.02, Juli 2016)

dan menjadi daya tarik tersendiri untuk dijadikan pembahasan. Oleh karena itu, peneliti ingin mengkaji lebih dalam mengenai kepemimpinan kharismatik kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Kecepit Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara yang sebelumnya belum pernah dilaksanakan.



BAB III

PEMBAHASAN

A. Profil MI Muhammadiyah Kecepat

1. Sejarah MI Muhammadiyah Kecepat

Pendidikan merupakan tanggung jawab bersama antara pemerintah, keluarga dan masyarakat. Salah satu peran serta Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah Muhammadiyah Cabang Punggelan dalam mensukseskan program pemerintah berupa wajib belajar 9 tahun, adalah dengan terus berupaya meningkatkan penyediaan dan pelayanan pendidikan yang bermutu dan dapat dijangkau oleh seluruh lapisan masyarakat.⁸² Salah satu lembaga pendidikan tersebut adalah MI Muhammadiyah Kecepat Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara yang sejak berdiri tahun 1974 sampai sekarang mampu memberikan kontribusi besar terhadap pensuksesan wajib belajar 9 tahun dalam bentuk pelayanan pendidikan bagi masyarakat terhadap masyarakat Kecepat Kecamatan Punggelan khususnya dan Banjarnegara pada umumnya.

MI Muhammadiyah Kecepat Kecamatan Punggelan Banjarnegara dari awal berdiri di dominasi dari siswa siswi dari golongan ekonomi menengah ke bawah sehingga proses kegiatan belajar mengajar sering mengalami kendala keuangan yang tidak lancar. Namun demikian prestasi dibidang akademik siswa siswi MI Muhammadiyah Kecepat Kecamatan Punggelan Banjarnegara dapat bersaing dengan siswa siswi yang berasal

⁸² Dokumentasi, MI Muhammadiyah Kecepat Punggelan Banjarnegara tanggal 4 Januari 2022.

dari sekolahan unggulan yang ada dikabupaten Banjarnegara terbukti dengan prestasi Ujian Nasional Lulus 100 % selama 18 tahun berturut-turut sampai tahun 2018 dan semoga prestasi ini akan terus terulang setiap tahun walau dengan segala keterbatasan dan kekurangan dari semua aspek. Data siswa dari tahun ketahun mengalami peningkatan yang signifikan.⁸³

2. Letak Geografis

MI Muhammadiyah Kecepit Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara berdiri di atas tanah seluas 815 m², yang terletak di Desa Kecepit Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara. Dengan status kepemilikan tanah adalah milik Yayasan. Lokasi MI Muhammadiyah Kecepit Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara terletak di jalan Dusun Sigombong RT 08/01 Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara Kode POS 53462.⁸⁴

MI Muhammadiyah Kecepit Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara terletak di sebelah barat Kota Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara kurang lebih 4 Km atau dengan waktu tempuh ± 7 menit dari Kota Kecamatan, dan jarak dari kota Kabupaten ± 21 Km atau dengan jarak tempuh ± 30 menit.⁸⁵

Kecamatan Punggelan yang merupakan tempat berdomisili MI Muhammadiyah Kecepit Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara terletak diantara beberapa Kecamatan Antara Lain :

- a. Sebelah Utara : Kecamatan Pandanarum Kabupaten Banjarnegara
- b. Sebelah Timur : Kecamatan Wanadadi Kabupaten Banjarnegara
- c. Sebelah Selatan : Kecamatan Rakit Kabupaten Banjarnegara
- d. Sebelah Barat : Kecamatan Pengadegan Kabupaten Purbalingga⁸⁶

⁸³ Dokumentasi, MI Muhammadiyah Kecepit Punggelan Banjarnegara tanggal 4 Januari 2022.

⁸⁴ Observasi, MI Muhammadiyah Kecepit Punggelan Banjarnegara, tanggal 4 Januari 2022.

⁸⁵ Observasi, MI Muhammadiyah Kecepit Punggelan Banjarnegara, tanggal 4 Januari 2022.

⁸⁶ Observasi, MI Muhammadiyah Kecepit Punggelan Banjarnegara, tanggal 4

Adapun Desa Kecepatan ini berbatasan dengan beberapa desa di wilayah, Kecamatan Pandanarum Kabupaten Purbalingga, Kecamatan Wanadadi, dan Kecamatan Rakit Kabupaten Banjarnegara, desa – desa yang mengelilingi Desa Kecepatan antara lain adalah:

- a. Sebelah Utara : Desa Klapa
- b. Sebelah Timur : Desa Karang Sari
- c. Sebelah Selatan : Desa Trana
- d. Sebelah Barat : Desa Danakerta⁸⁷

Ditinjau dari segi sarana transportasi dan Kota Kecamatan Punggulan, MI Muhammadiyah Kecepatan Kecamatan Punggulan Kabupaten Banjarnegara sangatlah strategis, karena para siswa – siswinya tidak perlu melakukan perjalanan yang jauh menuju madrasah. Disamping itu Desa Kecepatan merupakan desa yang memiliki jalur kendaraan umum yang melalui desa tersebut, sehingga apabila hendak keluar dari desa tersebut tidak perlu membutuhkan waktu yang lama apabila tidak memiliki kendaraan sendiri.

3. Struktur Organisasi

Secara umum struktur organisasi pada lembaga pendidikan adalah sama, termasuk di MI Muhammadiyah Kecepatan Kecamatan Punggulan, dimana kepengurusannya semua di bawah kepemimpinan Kepala Madrasah yang berkerja sama dengan komite madrasah. Kemudian di bantu oleh waka kesiswaan, sarpras, kurikulum dan humas. Kemudian tugas mengajar menjadi tanggung jawab guru-guru sebagai tenaga pendidik. Uraian dari struktur tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Kepala Madrasah. Kepala madrasah berfungsi sebagai edukator, manager, administrator, dan supervisor.
 - 1) Kepala madrasah sebagai edukator bertugas melaksanakan proses belajar mengajar secara efektif dan efisien.

Januari 2022.

⁸⁷ Observasi, MI Muhammadiyah Kecepatan Punggulan Banjarnegara, tanggal 4 Januari 2022.

- 2) Kepala madrasah selaku manager, mempunyai tugas :
 - a) Menyusun perencanaan belajar mengajar.
 - b) Mengorganisasikan kegiatan belajar mengajar.
 - c) Melaksanakan pengawasan kegiatan belajar mengajar.
 - d) Melakukan evaluasi terhadap kegiatan belajar mengajar.
 - e) Menentukan kebijakan belajar mengajar.
 - f) Mengadakan rapat dan mengambil keputusan.
 - g) Mengatur proses belajar mengajar.
 - h) Mengatur administrasi, ketatausahaan, peserta didik, ketenagaan, keuangan/RAPBS.
 - i) Mengatur hubungan sekolah dengan masyarakat dan instansi terkait.⁸⁸

- 3) Kepala selaku administrator, bertugas menyelenggarakan administrasi
 - a) Perencanaan dan pengorganisasian.
 - b) Pengarahan dan pengkoordinasian.
 - c) Pengawasan dan kurikulum.
 - d) Kesiswaan.
 - e) Ketatausahaan dan ketenagaan.
 - f) Kantor dan keuangan.
 - g) Perpustakaan dan UKS.
 - h) 6 K (keamanan, kebersihan, ketertiban, keindahan, kekeluargaan, dan kerindangan)

- 4) Kepala madrasah selaku supervisor bertugas menyelenggarakan supervisi mengenai:
 - a) Proses belajar mengajar.
 - b) Kegiatan bimbingan dan konseling.

⁸⁸ Hasil dokumentasi, tanggal 4 Januari 2022

- c) Kegiatan kerjasama dengan masyarakat dan instansi terkait.
- d) Sarana dan prasarana dan kegiatan 6 K.

Dalam melaksanakan tugas, kepala dapat mendelegasikan tugasnya kepada:

- b. Wakil kepala madrasah yakni :
 - 1) Menyusun dan menjabarkan kalender pendidikan.
 - 2) Menyusun pembagian tugas guru dan jadwal pelajaran.
 - 3) Mengatur penyusunan program pembelajaran (program semester, program satuan pelajaran, dan persiapan mengajar, pembelajaran dan penyesuaian kurikulum).
 - 4) Mengatur pelaksanaan kegiatan kurikulum serta ekstra-kurikuler.
 - 5) Mengatur pelaksanaan program perbaikan pengajaran.
 - 6) Mengatur pelaksanaan program penilaian, kriteria ketuntasan minimal, kenaikan kelas, kriteria kelulusan dan laporan kemajuan belajar peserta didik, serta pembagian raport dalam STTB.
 - 7) Mengatur pemanfaatan lingkungan sebagai sumber belajar.
 - 8) Mengatur pengembangan MGMP dan koordinator masa pelajaran.
 - 9) Mengatur mutasi peserta didik.
 - 10) Melakukan supervisi administrasi dan akademis.
 - 11) Mengatur program dan pelaksanaan bimbingan dan konseling.
 - 12) Mengatur dan mengkoordinasi pelaksanaan 6 K.
 - 13) Melakukan evaluasi kegiatan belajar mengajar.
 - 14) Menentukan kebijakan belajar mengajar.
 - 15) Merencanakan kebutuhan sarana dan prasarana untuk menunjang proses belajar mengajar.

- 16) Merencanakan program pengadaannya.
- 17) Mengatur pemanfaatan sarana dan prasarana.
- 18) Mengelola perawatan, perbaikan dan pengisian.
- 19) Mengatur dan mengembangkan hubungan dengan komite sekolah, dan peran komite sekolah.
- 20) Mengatur dan mengembangkan hubungan dengan pengurus sekolah, dan peran pengurus sekolah.
- 21) Menyelenggarakan bakti sosial dan karyawisata.
- 22) Menyelenggarakan pameran hasil pendidikan di sekolah dan gebyar pendidikan.⁸⁹

c. Guru

Guru Bertanggungjawab kepada kepala sekolah dan mempunyai tugas melaksanakan kegiatan proses belajar mengajar secara efektif dan efisien. Tugas dan bertanggungjawab guru meliputi:

- 1) Membuat perangkat pengajaran.
 - a) Menyusun RPP dan program tahunan/ semester.
 - b) Program satuan pelajaran.
 - c) Program rencana pengajaran.
 - d) Program mingguan guru.
- 2) Melaksanakan kegiatan pembelajaran dan melaksanakan proses belajar, ulangan harian, ulangan umum dan ujian akhir.
- 3) Melaksanakan analisa hasil ulangan harian dan menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan.
- 4) Mengisi daftar nilai peserta didik dan melaksanakan kegiatan bimbingan (pengimbasan pengetahuan) kepada guru lain dalam proses kegiatan belajar mengajar.
- 5) Membuat alat pelajaran/alat peraga dan menumbuh kembangkan sikap harga menghargai karya seni dan mengikuti kegiatan

⁸⁹ Hasil dokumentasi, tanggal 4 Januari 2022

pengembangan dan pemasyarakatan kurikulum.

- 6) Melaksanakan tugas tertentu disekolah dan mengadakan program pengembangan pengajaran yang menjadi tanggung jawabnya.
 - 7) Membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar peserta didik.
 - 8) Mengisi dan meneliti daftar hadir peserta didik sebelum memulai pelajaran dan mengatur kebersihan ruang kelas dan ruang praktikum.
 - 9) Mengumpulkan dan menghitung angka kredit untuk kenaikan pangkatnya.⁹⁰
- d. Wali kelas. Wali kelas membantu kepala sekolah dalam kegiatan-kegiatan sebagai berikut :
- 1) Pengolahan kelas dan penyelenggaraan administrasi sekolah.
 - 2) Penyusunan atau pembuatan statistik peserta didik.
 - 3) Pengisian kumpulan daftar nilai peserta didik.
 - 4) Pembuatan catatan khusus tentang peserta didik.
 - 5) Pencatatan mutasi peserta didik.
 - 6) Pencatatan buku laporan penilaian hasil belajar.
- e. Peserta didik. Peserta didik bertanggung jawab belajar dan menaati semua peraturan sekolah yang telah dibuat oleh sekolah.
- f. Kepala tata usaha madrasah.
- Kepala tata usaha sekolah mempunyai tugas melaksanakan tugas Ketata usahaan sekolah dan bertanggung jawab kepada kepala sekolah dalam kegiatan-kegiatan sebagai berikut:
- 1) Menyusun program kerja tata usaha sekolah.
 - 2) Pengelolaan keuangan sekolah.
 - 3) Pengurusan administrasi ketenagaan sekolah dan peserta didik.

⁹⁰ Hasil dokumentasi, tanggal 4 Januari 2022

- 4) Pembinaan dan pengembangan karir pegawai tata usaha sekolah.
- 5) Penyusunan dan penyajian data / statistik sekolah.
- 6) Mengkoordinasikan dan melaksanakan 7 K.
- 7) Menyusun laporan pelaksanaan kegiatan pengurusan ketatausahaan secara berkala.
- 8) Menyusun administrasi perlengkapan sekolah.
- 9) Membuat laporan pertanggung jawaban.⁹¹

4. **Data Madrasah:**⁹²

- a. Nama Madrasah : MI Muhammadiyah Kecepit
- b. Alamat Madrasah : Jl. Dusun Sigombong RT 08/01, Desa Kecepit,
Kec. Punggelan, Kab. Banjarnegara (KP 53462)
- c. Nama Yayasan : Muhammadiyah
- d. Alamat Yayasan : Sekertariat MTs Muhammadiyah Kecepit, Kec.
Punggelan, Kab. Banjarnegara KP 53462
- e. NSS/NSM : 111233040105
- f. Jenjang Akreditasi : Terakreditasi B
- g. SK Akreditasi
Nomor : Dd. 011281
Tanggal : 11 November 2009
- h. Tahun Berdiri : 1974
- i. Tahun Beroperasi : 1974
- j. Status Tanah
Surat Kepemilikan Tanah : Sertifikat Nomor
11.28.12.04.1.00092
Luas Tanah : 815 m²
Luas Bangunan : 510 m²

⁹¹ Hasil dokumentasi, tanggal 4 Januari 2022

⁹² Hasil dokumentasi, tanggal 4 Januari 2022

5. Visi, Misi, dan Tujuan

a. Visi

Visi Madrasah adalah imajinasi moral yang dijadikan dasar atau rujukan dalam menentukan tujuan atau keadaan masa depan Madrasah yang secara khusus diharapkan oleh Madrasah. Visi Madrasah merupakan turunan dari Visi Pendidikan Nasional, yang dijadikan dasar atau rujukan untuk merumuskan Misi, Tujuan sasaran untuk pengembangan Madrasah dimasa depan yang diimpikan dan terus terjaga kelangsungan hidup dan perkembangannya. Adapun visi MI Muhammadiyah Kecepat Kecamatan Punggelan adalah: **“Berakhlakul Karimah dan Berkualitas Ilmu Pengetahuan dan Teknologi.”**⁹³

b. Misi

Dalam upaya mewujudkan visi tersebut di atas, Misi MI Muhammadiyah Kecepat Kecamatan Punggelan adalah sebagai berikut:

- 1) Menumbuhkan pengetahuan penghayatan dan pengamalan terhadap ajaran Al Qur'an dan Hadits agar menjadi anak yang sholeh dan sholehah.
- 2) Melaksanakan pembelajaran dengan bimbingan efektif sehingga setiap siswa berkembang secara optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki.
- 3) Mendorong dan membantu siswa untuk mengenali potensi dirinya sehingga dapat berkembang secara optimal.
- 4) Menerapkan memejemen partisipatif dengan melibatkan seluruh warga madrasah.
- 5) Memberikan keteladanan pada para siswa dalam bertindak, berbicara dan beribadah, sesuai dengan Al Qur'an dan Hadits.

⁹³ Hasil dokumentasi, tanggal 4 Januari 2022

- 6) Membekali dan menyiapkan siswa memiliki ketrampilan untuk siap terjun dalam masyarakat dan hidup mandiri, serta mampu melanjutkan jenjang pendidikan di atasnya.⁹⁴

c. Tujuan

Secara umum, tujuan pendidikan MI Muhammadiyah Kecepit Kecamatan Punggelan secara umum adalah bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia beriman dan bertakwa kepada Allah S.W.T. berakhlakul karimah, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggungjawab.

Bertolak dari tujuan umum pendidikan dasar tersebut, MI Muhammadiyah Kecepit Kecamatan Punggelan mempunyai tujuan secara khusus sebagai berikut:

- 1) Mewujudkan siswa menjadi manusia yang beriman, bertakwa dan Berakhlakul karimah
- 2) Mewujudkan siswa menjadi manusia yang berilmu pengetahuan dan teknologi, ketrampilan dan bertanggungjawab
- 3) Mewujudkan siswa yang memiliki peradaban dan budaya yang berciri khas islam ala ahlussunah wal jama'ah
- 4) Mewujudkan siswa yang mampu mengembangkan dirinya serta dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.
- 5) Menanamkan akhlakul karimah pada peserta didik dalam kegiatan pembelajaran dan bimbingan sesuai nilai-nilai Islam.
- 6) Menanamkan akhlakul karimah pada peserta didik yang santun dalam bersikap, berbicara dan berperilaku.⁹⁵

⁹⁴ Hasil dokumentasi, tanggal 4 Januari 2022

⁹⁵ Hasil dokumentasi, tanggal 4 Januari 2022

6. Keadaan Guru dan Karyawan

Untuk mengetahui lebih jelas mengenai keadaan guru di MI Muhammadiyah Kecepat Kecamatan Punggelan ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 1. Keadaan guru dan karyawan
MI Muhammadiyah Kecepat⁹⁶**

No.	Nama/NIP	Jabatan	Mengajar Kls / Mapel
1	Slamet Supriyanto, S.Pd.I NIP:196802192005011002	Kepala Madrasah	
2	Siti Zulaichah, S.Pd.I NIP:197307082007012017	GURU	6
3	Sri Wigati, S.Pd.I NIP:197904092007102002	GURU	6
4	Rina Suryani, S.Pd.I	GURU	3
5	Siti Fadliyah, S.Pd.I	GURU	4
6	Khamim, S.Pd.I	GURU	5
7	Azizah Murdiningrum, S.Ag	GURU	3
8	Ani Sugiarti, S.Pd.I	GURU	5
9	Kuntum Ariwardani, S.Pd	GURU	4
10	Unit Variyanti, M.Pd	GURU	5
11	Suswati Chasanah, S.Pd.I	GURU	1-4
12	Singgih Yulianto, S.Pd.I	GURU	1-6
13	Muji Purwati, A.Ma. Pust	PUST	2
14	Raras Siti Paryani, S.Pd	GURU	1-4
15	Laela Nur Fitriyani, S.Pd	GURU	1
16	Rahma Ayu Arina Putri, S.Pd	GURU	1
17	Risqi Andriani, S.Pd	GURU	2
18	Darwin, S.Pd	GURU	4-6
19	Fathonah, S.Pd.I	GURU	4-6
20	Anggi Nurvauzi, S.Kom	TU	

⁹⁶ Hasil dokumentasi, tanggal 4 Januari 2022

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa keadaan guru dengan jumlah tersebut dan dengan kualifikasi pendidikannya, maka akan mampu memberikan pendidikan yang berkualitas sehingga mampu mencapai tujuan pendidikannya.

7. Keadaan Siswa

Mengenai keadaan siswa untuk tahun pelajaran 2021/2022 mencapai angka 317 yang terbagi menjadi 6 tingkat, kelas I, II, III, IV, V dan VI masing-masing kelas terdiri dari beberapa rombongan belajar. Mengenai keadaan siswa MI Muhammadiyah Kecepat Kecamatan Punggelanempat ahun terakhir dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Keadaan Siswa MI Muhammadiyah Kecepat⁹⁷

Kelas	Rombel	Tahun Pelajaran			
		2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
I	2	65	67	52	49
II	2	54	57	39	51
III	2	58	57	64	40
IV	2	55	43	51	64
V	2	49	39	63	52
VI	2	41	41	44	61
Jumlah	12	301	304	313	317

Berdasarkan tabel di atas, maka jumlah siswa menunjukkan bahwa MI Muhammadiyah Kecepat Kecamatan Punggelan sudah mendapat kepercayaan dari masyarakat yang cukup besar dari masyarakat Kecamatan Punggelan khususnya dan masyarakat Kabupaten Banjarnegara pada umumnya.

8. Keadaan Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana menjadi faktor penting untuk mendukung kegiatan pendidikan. Sarpras di MI Muhammadiyah Kecepat Kecamatan Punggelan sudah meliputi gedung tempat untuk KBM, ruang laborat

⁹⁷ Hasil dokumentasi, tanggal 4 Januari 2022

untuk praktikkum siswa, dan gedung pendukung lainnya, dan semuanya terawat dengan baik. Kelengkapan sarana dan prasarana akan membawa dampak yang positif dalam meningkatkan keberhasilan proses belajar, baik bagi sekolah, peserta didik, dan wali peserta didik serta masyarakat luas

Untuk mengetahui keadaan sarana dan prasarana di MI Muhammadiyah Kecepat Kecamatan Punggelan, dapat dilihat pada tabel 3 sebagai berikut:

**Tabel 3. Keadaan Sarana dan Prasarana
MI Muhammadiyah Kecepat⁹⁸**

No	Jenis	Jumlah	Luas	Kondisi
1	Gedung	2	324 m ²	Rusak Ringan
2	Ruang Belajar	12	294 m ²	Rusak Ringan
3	Kantor	1	30 m ²	Rusak Ringan
4	Ruang Perpustakaan	-	-	-
5	Ruang UKS	-	-	-
6	Laboraturium	-	-	-
7	Gedung	-	-	-
8	MCK	4	3 m ²	Rusak Ringan
9	Lain – lain	-	-	-

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dikatakan bahwa MI Muhammadiyah Kecepat Kecamatan Punggelan merupakan lembaga pendidikan yang cukup lengkap dengan sarana dan prasarananya, sehingga sangat mendukung seluruh aktivitas pendidikannya. Demikian gambaran umum MI Muhammadiyah Kecepat Kecamatan Punggelan.

B. Deskripsi Data

Dalam subbab ini, penulis mendeskripsikan secara detail Kepemimpinan kharismatik kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah. Untuk keperluan penyajian data dan analisis tentang variable tersebut peneliti menggunakan data yang diperoleh

⁹⁸ Hasil dokumentasi, tanggal 4 Januari 2022

dari observasi, wawancara, dan dokumentasi. Adapun deksripsi secara detail tentang Kepemimpinan kharismatik kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Kecepat Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Kharismatik dalam Mengelola Aspirasi di Madrasah

a. Tidak pernah ragu

Kepemimpinan tentunya memiliki tujuan yang sudah matang untuk dijalankan, dalam pencapaian kesuksesannya adanya kerjasama antara pemimpin dengan bawahannya. Saling percaya dapat memberikan nilai positif terhadap suatu tim untuk mencapai kesuksesan bersama, tentunya sebagai pemimpin tidak memiliki rasa ragu untuk melakukan program-program yang sudah terencana, tidak ragu untuk mengambil keputusan, untuk percaya terhadap tim nya dan tidak ragu dalam tujuan yang sudah di buat. Hal ini tentunya menunjukkan dimana seorang pemimpin harus dapat memberikan rasa kepercayaan terhadap apa yang akan dilakukan.

Salah satu dari apa yang menjadi ciri pemimpin kharismatik adalah pemimpin yang tidak memiliki rasa ragu dalam tindakannya untuk menjalankan semua visi misi serta tujuannya. Namun semua itu memang tidaklah mudah tetapi hal ini secara alamiah dilakukan oleh pemimpin kharismatik karna rasa percaya dirinya yang tinggi.

Peneliti tentunya melihat kembali apa yang memang dilakukan kepala madrasah dalam melakukan program-program kepemimpinannya. Peneliti ingin mengetahui apakah kepemimpinan kepala MI Muhammadiyah Kecepat Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara memiliki sikap rasa percaya diri yang tinggi dalam kepemimpinannya. Tentunya peneliti menanyakan hal tersebut kepada guru, staff dan siswa-siswi sebagai warga madrasah yang dekat dengan kepala madrasah.

Pernyataan yang di ungkapkan oleh beberapa dewan guru menyatakan bahwa:

Iya tentu karena dia orang yang memiliki visi dan misi yang tinggi, dan dalam melaksanakan program-programnya juga alhamdulillah selalu sukses. Karena bagi saya seorang pemimpin pastinya memiliki rasa percaya diri hal ini dapat dilihat dalam melaksanakan tugas beliau selalu komitmen dengan apa yang telah di putuskan dan memiliki perhitungan yang matang dalam setiap melakukan keputusan.⁹⁹

Dalam hal ini, peneliti dapat memahami bahwa konsep rumah tangga yang dijalankan Kepala Madrasah diharapkan organisasi yang dikelola sedemikian rupa. Dalam rumah tangga, diperlukan kepercayaan, komitmen, tanggung jawab, dan penuh kasih sayang serta ketulusan. Seperti yang disampaikan Bapak Slamet Supriyanto kepada peneliti:

“Dalam pelaksanaan konsep rumah tangga tersebut. Guru, karyawan, dan semua yang ikut andil di Madrasah memiliki kesadaran, sehingga semua mengetahui tupoksinya dan bertanggung jawab untuk itu. Misal bagian keuangan, yang memegang keuangan dengan baik, seorang guru menguprgrade ilmunya supaya dapat di ajarkan kepada anak didiknya, dan seterusnya. Semua elemen memposisikan diri. Seperti halnya manusia, statusnya seorang hamba. Seorang hamba tugasnya adalah beribadah, dalam artian menyembah Tuhan yang Maha Esa, dengan sebaik-baik pengabdian kepadaNya.”¹⁰⁰

Kemudian pernyataan yang kembali di ungkapkan dari dewan guru tentang kepala madrasah yang tidak memiliki rasa ragu, menurut dewan guru yang lainnya kepala madrasah yaitu:

Iya percaya dirinya sangat tinggi, tentunya karena beliau juga sebagai pemimpin memang harus memiliki sifat itu. Beliau memiliki rasa percaya diri yang luar biasa sehingga

⁹⁹ Wawancara dengan Rina Suryani guru MI Muhammadiyah Kecepit dikutip tanggal 8 Januari 2022.

¹⁰⁰ Wawancara dengan Slamet Supriyanto Kamad MI Muhammadiyah Kecepit dikutip tanggal 8 Januari 2022.

kami para guru dan tenaga kependidikan yang ada di sini mudah mengikuti beliau dalam setiap melaksanakan tugas dan beliau kadang-kadang langsung terjun ke lapangan ketika ada persoalan.¹⁰¹

Berdasarkan hasil pengamatan kepemimpinan kepala MI Muhammadiyah Kecepat Punggelan Banjarnegara memiliki rasa percaya yang tinggi diantaranya melakukan/melaksanakan: memimpin penyelenggaraan kegiatan belajar mengajar di sekolah, menjamin ketersediaan sarana, prasarana, fasilitas, serta sumber belajar kepada seluruh siswa, mengikutsertakan guru-guru dalam penataran-penataran, untuk menambah wawasan paraguru, member kesempatan kepada guru untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi. Misalnya memberikan kesempatan bagi para guru yang belum mencapai jenjang sarjana untuk mengikuti kuliah di universitas terdekat yang pelaksanaannya tidak mengganggu kegiatan pembelajaran, bersama guru melakukan evaluasi belajar siswa secara periodik setiap semester dan melaporkan perkembangan hasil belajar siswa kepada orangtua/wali murid, memberikan teladan kepada guru untuk disiplin dalam memberikan proses pembelajaran kepada seluruh peserta didik sesuai waktu yang telah ditentukan, serta memanfaatkannya secara efektif dan efisien untuk kepentingan pembelajaran, menyelenggarakan pertemuan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Musyawarah guru pembimbing lokakarya, dalam rangka pengembangan tenaga kependidikan, menjadikan sekolah sebagai wadah pembiasaan warga sekolah dalam beribadah. Kepala Muhammadiyah Kecepat mewajibkan warga Madrasah untuk membaca do'a sebelum dan mengakhiri kegiatan pembelajaran, mengadakan Istighosah dan sholat setiap akhir bulan, mewajibkan seluruh warga Madrasah untuk melaksanakan Sholat Duha, melaksanakan peringatan hari besar islam dan memrogramkan lulusan MI Muhammadiyah Kecepat adalah siswa yang hafal 1 juz Al-Qur'an dan menghasilkan

¹⁰¹ Wawancara dengan Siti Zulaichah guru MI Muhammadiyah Kecepat, dikutip tanggal 8 Januari 2022.

lulusan yang berwawasan global dan berjiwa kebangsaan.¹⁰²

Dari hasil di atas tentunya dapat diketahui bahwa kepemimpinan kepala madrasah termasuk dalam pemimpin yang memiliki rasa percaya diri yang tinggi atau pemimpin yang tidak memiliki rasa ragu dalam perjalanannya sebagai pemimpin. Karena hasil dari rasa percaya dirinya memberikan nilai positif terhadap warga madrasah untuk dapat bekerja sama dengan baik demi mensukseskan nama madrasah bersama-sama.

Melihat dari beberapa pernyataan diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa memang adanya rasa percaya diri dari kepala madrasah dalam kepemimpinannya. Memanglah bukan hal yang aneh lagi dari seorang pemimpin memiliki rasa percaya diri, namun dalam hal ini rasa percaya diri yang dilakukan oleh pemimpin kharismatik yaitu orang yang memang menaruh kepercayaan dengan tepat terhadap orang di sekitarnya karna dia tau bahwa semuanya akan melaksanakan dengan baik demi keberhasilan bersama. Rasa percaya diri ini bukan dijadikan asal kesombongan semata namun rasa percaya diri ini dijadikan dengan hal-hal positif agar memberikan hasil yang positif pula dengan kesuksesan madrasah.

b. Berfikir matang sebelum bertindak

Kepemimpinan di madrasah bukanlah hal yang mudah karena dalam ruang lingkup madrasah adalah bagaimana pendidikan menjadikan manusia- manusia yang cerdas dan berbakat serta beradab. Semua adalah tanggung jawab yang sangat besar karna dalam lembaga pendidikan tipe kepemimpinan yang dipakai tentunya memang bukan tipe yang dilakukan dalam perkantoran atau organisasi, namun dalam pendidikan gaya kepemimpinan yang dipakai ialah pendekatan dengan semua orang sehingga interaksi satu sama lain dapat terjalin dengan harmonis dalam satu ruang lingkup pendidikan. Tentunya kepala madrasah sebagai pemimpin

¹⁰² Hasil observasi pada tanggal 8 Januari 2022

dalam memberikan keputusan dan arahan harus difikirkan matang-matang terlebih dahulu, karena semua keputusan kepala madrasah yang akan menentukan keberhasilan madrasahnyanya.

Kepala MI Muhammadiyah Kecepit Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara di dalam model kepemimpinan yang diterapkan apakah memang kepala madrasahnyanya menjadi orang yang menjadi panutan atau tidak? Karena jika kepala madrasah menjadi panutan tentunya dalam menentukan setiap keputusan dan apapun itu akan lebih difikirkan bai-baik demi kebaikan semua orang.

Peneliti menanyakan hal-hal tersebut terhadap dewan guru dan siswa di madrasah, apakah memang kepala madrasah termasuk orang yang dipandang sebagai orang yang menentukan keputusan dengan berfikir matang terlebih dahulu, dan peneliti mengambil hasil dari wawancara dengan dewan guru, yaitu:

“Iya pastinya, karena kepala madrasah selalu melakukan evaluasi dan kordinasi dengan baik dengan dewan guru. Jika memang ada hal-hal penting yang harus di bicarakan maka kepala madrasah juga buka komunikasi terlebih dahulu untuk masalah yang akan diputuskan termasuk menerima saran dan masukan dari semua guru, sehingga dalam melakukan evaluasi sudah melalui hasil pemikiran dan koordinasi dari semua fihak”¹⁰³

Pernyataan dari salah satu guru di MI Muhammadiyah Kecepit Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegaratersebut memberikan gambaran terhadap peneliti bahwa memang kepala madrasah membuka komunikasi dalam setiap keputusan-keputusan penting untuk dijalankan bersama sehingga adanya keadaan guru di madrasah merasa di anggap, karna selain keputusan di fikirkan matang-matang secara baik namun tetap di bicarakan dengan dewan guru agar di rundingkan bersama lagi demi kebaikan bersama.

¹⁰³ Wawancara dengan Sri Wigati guru MI Muhammadiyah Kecepit, dikutip tanggal 8 Januari2022.

Kemudian pernyataan berikutnya yang diungkapkan dewan guru yang lain, tentang hal yang sama yaitu :

“Beliau (kepala madrasah) berfikir matang sebelum bertindak dan beliau juga dalam mengambil keputusan selalu melibatkan kita sebagai guru di madrasah. Bagi saya memang beliau (kepala madrasah) selalu memberikan yang terbaik, dalam keputusannya beliau selalu memikirkan ulang dengan apa yang akan dilakukan karena setiap tindakan pasti memberikan sisi yang positif maupun negatif nantinya sehingga keputusan yang dihasilkan membawa manfaat yang besar untuk kemajuan madrasah dan semua pihak yang terlibat.”¹⁰⁴

Selain mengatasi masalah dan memuat kebijakan, Kepala Madrasah juga melakukan musyawarah dengan guru dalam hal pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan merupakan salah satu dimensi tugas kepala madrasah.

Dari hasil wawancara dengan kepala madrasah beliau mengatakan bahwa:

“Dalam menghadapi masalah yang ada saya selaku kepala madrasah selalu mendiskusikan dengan para guru, meskipun pada hakekatnya memiliki gagasan untuk menyelesaikan masalah, namun saya lebih suka meminta pendapat para guru/musyawarah terlebih dahulu sebelum bertindak, hal ini saya lakukan dikarenakan musyawarah merupakan cara yang ditempuh setiap kali mencari solusi atau mufakat pada masalah-masalah yang terjadi untuk memunculkan rasa kekeluargaan serta memiliki peran penting para guru terhadap madrasah sehingga guru lebih memiliki tanggung jawab terhadap tugasnya dalam memajukan madrasah dengan dilibatkannya para guru dan tenaga kependidikan yang ada dalam setiap pengambilan keputusan, maka diharapkan mereka memiliki rasa memiliki terhadap madrasah.”¹⁰⁵

¹⁰⁴ Wawancara dengan Siti Fadliyah guru MI Muhammadiyah Kecepit, dikutip tanggal 8 Januari 2022.

¹⁰⁵ Wawancara dengan Slamet Supriyanto Kamad MI Muhammadiyah Kecepit dikutip tanggal 8 Januari 2022

Selain penjelasan di atas penulis menanyakan mengenai kepala madrasah dalam mengatasi masalah dan membuat kebijakan. Dalam hal ini Ibu Ani Sugiarni selaku guru kelas menjelaskan bahwa:

“Dalam musyawarah atau rapat madrasah, kepala madrasah memberikan kebebasan bagi semua warga madrasah, baik guru, dan karyawan untuk megutarakan pendapat, saran, dan kritik. Demikian juga ketika rapat dengan yayasan ataupun wali murid yang hadir dalam rapat untuk menyampaikan aspirasi guna mengatasi masalah yang ada semua peserta rapat mempunyai hak yang sama dalam memberikan suara dan beliau ketika ada peserta rapat yang menyampaikan saran dan masukan memperhatikan dengan seksama dan mencatat poin-poin penting dan memberikan tanggapan serta jawaban dengan santun dengan bahasa yang mudah difahami dan beliau tidak pernah memaksakan kehendak dalam setiap pengambilan keputusan.¹⁰⁶

Di lanjut wawancara dengan Kamad dalam mengatasi masalah di madrasah beliau menjelaskan bahwa:

“Adakalanya masalah yang dihadapi oleh madrasah harus diselesaikan dengan segera. Seperti dalam masalah akreditasi madrasah. Dalam kondisi persiapan akreditasi madrasah banyak guru yang mengeluh beban kerja yang berat dan sulit. Hal ini menimbulkan masalah bagi madrasah, yakni menurunnya semangat dari kinerja guru. Oleh karena itu, saya bertindak secara tegas dan sangat disiplin terhadap para guru dan karyawan agar mereka melaksanakan tugas tepat waktu. Sehingga memperoleh hasil yang memuaskan dalam akreditasi. Kemudian saya menerapkan sanksi keras bagi guru yang tidak disiplin dalam melaksanakan tugas.¹⁰⁷

Hal ini dapat ditangkap oleh peneliti setelah Bapak Slamet Supriyanto berkata kepada peneliti:

¹⁰⁶ Wawancara dengan Ani Sugiarni guru MI Muhammadiyah Kecepit, dikutip tanggal 8 Januari 2022

¹⁰⁷ Wawancara dengan Slamet Supriyanto Kamad MI Muhammadiyah Kecepit dikutip tanggal 8 Januari 2022

“Kalau kita menganggap bahwa kepala madrasah adalah suatu jabatan yang diberikan seseorang, sering kali kita akan menginginkan sebuah imbalan atas kerja keras yang kita lakukan. Kita juga akan selalu merasa kurang cukup. Apa yang diberikan pemerintah, apa yang didapat setiap guru bahkan kepala madrasah itu sendiri, seringkali kurang, karena kebutuhan seseorang, karena waktu seseorang seringkali jadi kendala dan terbawa saat jam kerja, sehingga hasilnya tidak maksimal. Maka butuh niat yang tulus dan ikhlas manusia itu melakukan sesuatu, apalagi demi mengembangkan lembaga pendidikan sebagai bentuk syiar kita di bumi ini. Jadi pada prinsipnya ya begitu mbak, ‘nerimaing pandum’ adalah sikap kesadaran bahwa hidup seringkali berbeda antara kenyataan dan harapan. Ada hal selalu muncul yang tidak kita inginkan tapi inilah bagian dari pembelajaran kehidupan. Dan apabila kita berhasil melewati segala kesulitan memang harus disyukuri serta diambil hikmahnya, demi mendewasakan diri sendiri hingga membuahkan rasa syukur setulusnya kepadaNya. Bahwa segala sesuatu yang tidak kita harapkan tersebut atas Kersane Gusti Pengeran. Kalau dipreteli, ‘nrimo iku menerima, sedangkan ‘pandum iku pemberian. Jadi bias diartikan menerima dan mensyukuri segala pemberian Tuhan apa adanya tanpa menuntut lebih”¹⁰⁸

Dan penulis menanyakan tentang pengambilan keputusan dari permasalahan yang ada di madrasah. Dalam hal ini, kepala madrasah menjelaskan bahwa:

“Dalam mengambil keputusan, selalu berusaha untuk mencapai mufakat dengan para pihak yang terlibat dalam keputusan yang dibuat bersama, artinya segala kebijakan yang dibuat madrasah akan menjadi tanggung jawab bersama. Jika segenap warga menyetujui keputusan yang diambil. Maka kepuasan terhadap keputusan yang diambil semakin besar, yang merupakan sinyal positif untuk melaksanakan keputusan tersebut.”¹⁰⁹

¹⁰⁸ Wawancara dengan Slamet Supriyanto Kamad MI Muhammadiyah Kecepit dikutip tanggal 8 Januari 2022

¹⁰⁹ Wawancara dengan Slamet Supriyanto Kamad MI Muhammadiyah Kecepit

Berdasarkan wawancara mengenai proses komunikasi kepala madrasah diatas penulis menyimpulkan bahwa kepala madrasah dalam memimpin menggunakan tipe kepemimpinan yang demokratis, dimana kepala madrasah ketika melaksanakan program pembinaan kinerja guru di madrasah dalam pengambilan keputusan mengimplementasikan proses “*bottemup*” sehingga semua pihak memiliki tanggungjawab terhadap keputusan yang di ambil beserta pelaksanaannya.

Beberapa ciri dari kepemimpinan kharismatik ialah salah satunya pemimpin yang tidak memiliki rasa ragu dan pemimpin yang berfikir matang secara baik-baik untuk keputusannya, untuk semua itu bukanlah hal yang mudah dilakukan namun dalam kepemimpinan kepala Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Kecepat Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara.

Peneliti menemukan adanya kepercayaan dari bawahan terhadap kepala madrasah bahwa memang kepala madrasah selalu memberikan keputusan yang terbaik untuk kebijakan maupun tindakan yang akan dilakukan di dalam madrasah, karna bagi dewan guru semua dibicarakan terlebih dahulu dalam sebuah forum jika memang ada hal yang sangat penting sehingga guru dapat dijadikan tim yang memberikan solusi juga untuk setiap keputusan demi kesuksesan dan kelancaran madrasah. Pernyataan di atas tentunya peneliti menyimpulkan bahwa kepemimpinan kepala Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Kecepat Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara termasuk dalam pemimpin yang memiliki kerja sama yang baik dengan warganya dan dapat menentukan keputusan secara matang.

c. Memiliki jiwa yang Tegas

Selain dari bagaimana pemimpin memikirkan bagaimana untuk menjalankan visi misi dan tujuannya kemudian dalam rasa percaya dirinya yang tinggi, ada beberapa hal lagi dari ciri pemimpin

kharismatik yaitu pemimpin yang memiliki jiwa yang tegas dalam kerjanya. Tegasnya seorang pemimpin bukan berarti pemimpin itu galak ataupun otoriter namun tegas disini tentang bagaimana kepala madrasah dalam mengambil keputusan dan menindaki sebuah masalah kepala madrasah bersikap tegas dan gesit untuk menghadapinya, tentunya dengan difikirkan baik-baik terlebih dahulu.

Dalam kepemimpinan kepala Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Kecepit Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara adanya jiwa kepemimpinan yang tegas sehingga dirasakan oleh warga madrasah sendiri. Namun peneliti menanyakan beberapa hal kepada kepala madrasah tentang bagaimana kepala madrasah dalam memimpin, kepala madrasah mengungkapkan bahwa:

“Siapa pun saya, menjadi apapun saya, dimana pun saya bekerja, saya tetap akan mengutamakan dan menghargai orang lain. Tak pandang mereka siapa. Saya dedikasikan hidup saya, sebagai bentuk pengabdian saya kepada Tuhan. Apapun yang sekarang jadi profesi bukan berarti saya harus memiliki semuanya tohave), tapi saya harus menjadi (tobe) sesuatu yang merupakan pengembangan diri saya untuk lebih baik dari kemarin. Saya hanya melaksanakan fungsi saya sebagai kepala madrasah dengan baik, dan hal itu jika dilakukan dengan baik insya allah semua akan memberikan manfaat yang baik pula untuk kemajuan madrasah ini”¹¹⁰

Ungkapan yang singkat dari kepala madrasah namun dalam pernyataannya inti dari apa yang dilakukan kepala madrasah hanyalah melakukan yang terbaik untuk warga madrasah. Kemudian peneliti menanyakan kepada siswa dan siswi di oleh Kepala Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Kecepit Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara bagaimana kepala madrasah dalam kepemimpinannya, respon dari mereka yaitu:

¹¹⁰ Hasil wawancara dengan Slamet Supriyanto Kamad MI Muhammadiyah Kecepit dikutip tanggal 8 Januari 2022.

Bapak kepala adalah orangnya sangat baik setiap pagi beliau selalu berdiri di pintu gerbang madrasah dan menyapa setiap siswa yang datang serta menyapa kami satu persatu, berjabat tangan. Beliau juga kalau kami pulang berdiri di depan gerbang madrasah untuk menyapa kami semua, bahkan ketika ada siswa yang sakit/orang tua wali murid yang sakit atau mendapat musibah beliau selalu hadir di tengah-tengah kami untuk memberikan bantuan atau memberikan semangat.¹¹¹

Beberapa ungkapan dari siswa dan siswi di madrasah yang mengenal kepala madrasahnya mereka menilai bahwa memang kepala madrasah dalam kepemimpinannya terlihat sebagai orang yang tegas dan disiplin, namun kepala madrasah tetap terlihat sebagai orang yang berwibawa. Kemudian ungkapan dari dewan guru mengenai hal yang sama yaitu:

Secara umum beliau tegas, namun dalam hal lain beliau juga kadang meminta pendapat dari guru yang lain untuk dapat dirundingkan bersama sehingga membawa hasil keputusan yang dapat dipertanggungjawabkan secara bersama, bagi saya kepala madrasah orang yang sangat tegas tentunya dalam bertindak dan menjaga kedisiplinan terutama yang berkaitan dengan tata tertib madrasah. Beliau bersikap tegas dan cekatan terhadap masalah yang memang harus diselesaikan dalam madrasah tanpa menunda-nunda waktu dalam penyelesaian setiap masalah sehingga hamper setiap ada permasalahan/persoalan dapat selesai dengan segera.¹¹²

Penulis menanyakan tentang bagaimana penegakan disiplin. Dalam hal ini kepala madrasah menjelaskan bahwa:

“Contoh kedisiplinan yang saya berikan yaitu kedisiplinan bagi guru dan siswa untuk datang tepat waktu sesuai aturan madrasah, maka saya sebagai kepala madrasah memberi contoh langsung dengan datang kemadrasah lebih awal dan siap berdiri di depan madrasah untuk menjemput guru dan

¹¹¹ Wawancara dengan Yuda Aji Prasetyo siswa MIMuhammadiyah Kecepit, dikutip tanggal 8 Januari 2022.

¹¹² Wawancara dengan Singgih Yulianto guru MI Muhammadiyah Kecepit, dikutip tanggal 8 Januari 2022.

siswa dengan berjabat tangan, juga pulang paling akhir, ketika ada rapat di Kemenag atau yang lainnya saya selalu member tahu kepada guru tentang agenda saya hari ini, dan setelah selesai rapat saya kembali ke madrasah untuk mengerjakan tugas yang lain.”¹¹³

Kemudian, penulis melakukan wawancara dengan Bapak Singgih Yulianto guru di MI Muhammadiyah Kecepat menjelaskan bahwa:

“Selain kepala madrasah memberikan teladan kedisiplinan kepada guru dengan berangkat lebih awal dan menjemput di depan madrasah, kepala madrasah juga member contoh secara langsung terkait dengan hal kedisiplinan keagamaan yaitu kegiatan rutin sholat duha dan sholat duhur berjama’ah, itu dalam hal kebersihan beliu tidak enggan memberi contoh misalnya mengambil sampah yang berserakan lalu dibuang ke tempat sampah serta mencuci tangan sebelummakan serta membantu pekerjaan yang lain yang belum sempat dikerjakan oleh guru atau tenaga kependidikan”¹¹⁴

Pernyataan yang di ungkapkan oleh kepala madrasah, guru maupun siswa dan siswi di madrasah secara tidak langsung merujuk pada bagaimana kepemimpinan kepala madrasah yang memang memiliki rasa tegas dalam memimpin dan bertindak. Hal ini menunjukkan kinerja kepala madrasah dilapangan memberikan yang terbaik namun warga juga menerima dengan sangat baik sehingga kesuksesan madrasah dicapai dengan sama-sama.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan kepala madrasah berkaitan dengan tugas pokok sebagai leader adalah sebagai berikut:

“Melakukan koordinasi dalam pengelolaan dokumen kurikulum dengan menyusun kelengkapan data administrasi pembelajaran, data administrasi bimbingan konseling, data administrasi kegiatan praktikum, dan menyusun kelengkapan

¹¹³ Hasil wawancara dengan Slamet Supriyanto Kepala MI Muhammadiyah Kecepat, dikutip tanggal 8 Januari 2022

¹¹⁴ Wawancara dengan Singgih Yulianto guru MI Muhammadiyah Kecepat, dikutip tanggal 8 Januari 2022

data administrasi kegiatan belajar di perpustakaan, Melakukan koordinasi dalam pengelolaan kelengkapan data administrasi peserta didik, kelengkapan administrasi kegiatan ekstrakurikuler, dan kelengkapan administrasi hubungan madrasah dengan orangtua peserta didik, Melakukan koordinasi pengelolaan administrasi personalia melalui kelengkapan data administrasi tenaga guru, serta kelengkapan data administrasi tenaga kependidikan non guru, seperti pustakawan, laporan, pegawai tata usaha, penjaga madrasah dan teknisi, Melakukan koordinasi pengelolaan administrasi sarana prasarana melalui pencatatan data administrasi gedung dan ruang, meubeler, alat mesin kantor (AMK), buku atau bahan pustaka, alat laboratorium, serta kelengkapan alat workshop, Melakukan koordinasi pengelolaan administrasi kearsipan diwujudkan dengan kelengkapan data administrasi surat masuk, surat keluar, surat keputusan, dan surat edaran, Melakukan koordinasi penyusunan dokumen laporan keuangan melalui pencatatan administrasi keuangan rutin, keuangan dari masyarakat dan orang tua peserta didik, keuangan dari pemerintah, dana bantuan operasional, mengembangkan proposal untuk mendapatkan bantuan keuangan seperti hibah atau dari pihak yang tidak mengikat.¹¹⁵

Dari penjelasan di atas, pola pembinaan kinerja guru yang dilakukan kepala madrasah untuk menanamkan kedisiplinan melalui pemberian contoh sangat efektif, karena dengan tindakan langsung yang dilakukannya akan membangun rasa kedisiplinan bawahannya yang patut dicontoh. Hal tersebut juga termasuk pembinaan yang dilakukannya supaya membentuk pribadi yang baik dan lembaga pendidikan yang bersih demi menjaga kesehatan badan dan lingkungan sehingga nyaman dalam melaksanakan proses pembelajaran di MI Muhammadiyah Kecepit Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara.

¹¹⁵ Hasil wawancara dengan Kamad MI Muhammadiyah Kecepit, dikutip tanggal 8 Januari 2022

2. **Kepemimpinan Kharismatik dalam membangun kewibawaan di Madrasah**

Faktor wibawa tentunya dapat dikembangkan kembali dalam beberapa indikasi yang dapat menerjemahkan tentang kharismatik, sehingga dapat diketahui bahwa munculnya sifat kharismatik itu disebabkan oleh beberapa ciri sehingga dapat disebut sebagai orang yang kharismatik. Berikut indikasi dari seseorang yang berwibawa yaitu:

a. Adanya rasa kagum

Seperti yang peneliti lihat bahwa di oleh Kepala Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Kecepit Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara memiliki kepala madrasah laki-laki, namun dalam kepemimpinannya beliau sudah cukup lama dan bisa dikatakan kepala madrasah sudah sangat mahir dalam bidangnya sebagai pemimpin. Dalam hal ini tentunya ada beberapa faktor yang memang dimiliki kepala madrasah agar tetap sukses dalam kepemimpinannya. Kepala madrasah bukan saja berperan sebagai pemimpin namun beliau berperan sebagai selayaknya guru biasa juga dalam madrasah.

Adanya rasa kagum yang dimiliki oleh guru dan siswa di madrasah juga menjadi salah satu faktor adanya sifat kharismatik. Rasa kagum yang dimiliki tentunya tidaklah mudah, karena tidak semua pemimpin dikagumi oleh bawahannya, seperti halnya seorang kepala madrasah juga tidak mudah untuk disukai dalam kepemimpinannya, namun di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Kecepit Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara peneliti menemukan adanya rasa kagum yang dimiliki oleh seorang guru, staff dan siswa kepada kepala madrasah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan guru, dalam kehariannya sebagai pemimpin di madrasah kepala melakukan beberapa tindakan antara lain sebagai berikut:

“Kepala madrasah melakukan kerja sama dengan tenaga kependidikan dan pihak lain yang terkait dalam melaksanakan

setiap kegiatan, mendayagunakan seluruh sumber daya madrasah dalam rangka mewujudkan visi, misi demi mencapai tujuan, Melakukan koordinasi dengan guru dan tenaga kependidikan untuk menunjang kegiatan pembelajaran di sekolah, memimpin rapat-rapat guru dan tenaga kependidikan, memimpin pengambilan keputusan yang berhubungan dengan kegiatan sekolah, Melakukan koordinasi dengan Komite sekolah dan masyarakat.¹¹⁶

Seperti yang telah diungkapkan oleh beberapa orang guru di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Kecepit Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara, bahwa:

Beliau (Kepala Madrasah) sosok yang sangat berwibawa sekali bagi saya. Memang tidak dipungkiri walaupun secara usia beliau masih muda namun rasa hormat saya terhadap keluarga besar pak kiyai sangat tinggi, sehingga kepala madrasah pun sangat berwibawa bagi saya. Sangat jelas bagi saya sosok beliau (kepala madrasah) sangat berwibawa, kalau bagi saya sih menganggap bahwa latar belakang pendidikan beliau juga sangat mempengaruhi, ketika bagaimana beliau dalam memimpin dan mengatur madrasah kedepannya, sehingga sangat visioner dalam menentukan sikapnya.¹¹⁷

Dari sini, peneliti dapat menalar, bahwa kepala madrasah memiliki visi yang bertujuan sangat baik. Yaitu sebuah komitmen mendedikasikan dirinya demi kemaslahatan bersama sebagai bentuk peran beliau yang merupakan abdi Tuhan, yang pengaplikasiannya berdasarkan "*Khoirunnas anfa'uhum linnas*". Dan sebuah kepemimpinan yang mengajarkan kasih sayang dalam pengajarannya lewat sebuah teladan, berdasarkan nama Tuhan yang Maha Pengasih utamanya.

Beliau berfokus pada guru, memperdayakan guru, memberi teladan guru, supaya mampu menjadi sosok orang tua, pemimpin,

¹¹⁶ Wawancara dengan Fatonah guru MI Muhammadiyah Kecepit, dikutip tanggal 15 Januari 2022

¹¹⁷ Wawancara dengan Darwin guru MIMuhammadiyah Kecepit, dikutip tanggal 15 Januari 2022.

di dalam ruang kelas. Beliau menuturkan betapa pentingnya peran guru. Meskipun daripada itu, beliau juga menemukan sebuah kendala. Di mana tidak semua guru mampu untuk memahami maksud beliau, bahkan cenderung dianggap memiliki cara sendiri. Namun, hal demikian cenderung tak menjadi permasalahan besar oleh beliau. Karena sebuah kepercayaan tadi, dan sikap tawakkal kepada Allah. Tutur beliau kepada peneliti

“Yang namanya kendala itu pasti ada, dalam artian pro kontra dalam kehidupan pasti ada. Tapi jangan terlalu dijadikan beban, cukup kita tetap fokus pada tujuan dan iktikad baik kita. Kalau niat kita baik, Tuhan pasti akan membantu kita dalam melaksanakan tugas.”¹¹⁸

Demikian konsep kepemimpinan beliau dalam menumbuhkan karakter religius. Setiap siswa adalah objek dan guru adalah subjeknya. Guru diberi pemahaman bahwa untuk memahami kemampuan anak didiknya, lalu mengaplikasikan metode yang tepat, kemudian cenderung mengutamakan kualitas agar nilai-nilai yang disampaikan bertahan lama.

Kepala MI Muhammadiyah Kecepat memiliki jiwa pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinannya sehingga dapat mempengaruhi bawahannya untuk bekerja keras dalam melaksanakan pendidikan demi kemajuan madrasah. Salah satu jiwa pemimpin yang dilakukan oleh kepala MI Muhammadiyah Kecepat yaitu dapat menjalin hubungan dengan baik dengan warga madrasah, mampu mengatasi masalah dalam pembuatan kebijakan, serta mampu mengambil keputusan.

Dengan karakteristik pribadi yang demikian, kepala madrasah sebagai pemimpin senantiasa menjaga hubungan yang akrab dengan seluruh guru. Sikap atau perilaku yang menunjukkan adanya kesantunan bawahan jarang sekali terlihat pada perilaku kepala MI Muhammadiyah, meskipun demikian, hal itu tidak membuat

¹¹⁸ Wawancara dengan Slamet Supriyanto Kamad MI Muhammadiyah Kecepat, dikutip tanggal 15 Januari 2022

kepala madrasah kehilangan kewibawaannya, karena justru dengan sikap dan perilaku yang demikian kepala madrasah disenangi oleh segenap wargamadrasah. Di tambahkan lagi dari penuturan salah satuguru kelas beliau mengatakan bahwa:

“Tidak jarang kepala madrasah setiap hari selalu melakukan pembinaan, pengarahan maupun motivasi kepada semua guru secara pribadi dengan cara bincang bincang santai, misalnya dengan memberikan motivasi agar lebih disiplin dan memiliki dedikasi yang tinggi dalam bekerja, sehingga para guru yang dibina tidak merasa digurui atau dicari kesalahannya.”¹¹⁹

Dan pernyataan tersebut diperkuat lagi oleh Bapak Darwin beliau menegaskan bahwa:

“Selain pernyataan di atas kepala madrasah sebagai pemimpin, juga tidak jarang untuk memberikan motivasi, saran dan kritik kepada para guru jika terdapat kekurangan ataupun penurunan kualitas kerja. Tentusaja motivasi, saran dan kritik yang membangun yang diberikan serta berdasarkan fakta yang obyektif, bukan berdasarkan pertimbangan suka atau tidak suka terhadap seorang individu.”¹²⁰

Dari beberapa ungkapan tersebut tentunya dapat peneliti lihat bahwa kepala madrasah bukan saja sosok penampilannya yang membuat dia terlihat berwibawa namun dari cara dia memimpin juga orang-orang di sekitarnya mengaguminya, kepala madrasah menjadi pemimpin yang dikagumi orang di sekelilingnya.

Dalam hal ini tentunya dapat diketahui antara teori yang mengungkapkan bahwa adanya ciri pemimpin kharismatik adalah seseorang yang dikagumi, dan sekarang terjadi di lokasi penelitian bahwa kepemimpinan kepala madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Kecepat Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara sangat di segani karena sosoknya yang berwibawa dan

¹¹⁹ Wawancara dengan Fatonah guru MI Muhammadiyah Kecepat, dikutip tanggal 15 Januari 2022

¹²⁰ Wawancara dengan Darwin guru MI Muhammadiyah Kecepat, dikutip tanggal 15 Januari 2022.

tegas, namun selain dari kata wibawa itu adanya rasa kagum juga yang dimiliki oleh orang-orang yang disekitarnya. Rasa kagum yang dimiliki oleh orang-orang yang disekitarnya hal itu secara natural saja terjadi dan mungkin memang karena mereka semua sudah mengenal dan mengetahui dengan baik siapa kepala madrasahny.

Rasa kagum ini menjadikan salah satu penguat juga untuk peneliti di dalam lapangan tentunya dari judul peneliti tentang kepemimpinan kharismatik kepala madrasah bahwa memang ada ciri-ciri yang dapat kita lihat apakah hal itu benar adanya ataupun tidak. Tentunya hal ini memberikan hal positif bahwa kepemimpinan kepala madrasah sudah termasuk dalam sosok orang yang dikagumi orang disekelilingnya.

b. Menjadi Panutan

Kepala MI Muhammadiyah Kecepit Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara memanglah menjadi panutan bagi guru, staff dan siswa-siswinya di madrasah. Kepala madrasah memang adalah orang yang memegang tanggung jawab penuh untuk setiap keputusan di madrasah, namun dalam ruang lingkup Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Kecepit Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara ini kepala madrasah tetap memberikan kesempatan untuk guru maupun staffnya agar dapat berdiskusi bersama untuk jalan kesuksesan madrasah.

Tentunya dalam menjalankan amanahnya kepala madrasah tidaklah bergerak sendiri karena dia masih memerlukan orang lain, dalam kondisi apapun kesuksesan pemimpin adalah dapat bekerjasama dengan baik bersama orang disekitarnya. Kepemimpinan kepala madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Kecepit Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegaraperan kepala madrasah tetap menjadi panutan untuk semua orang yang berada dalam ruang lingkup madrasah.

Dalam ruang lingkungnya adapun permasalahan- permasalahan utama yang terjadi di dalam madrasah tetap muara sebuah

keputusan juga ada di kepala madrasah, meskipun kepala madrasah tidak menentukan sendiri setiap keputusannya. Kepala madrasah menjadi panutan dalam ruang lingkungnya karena dia dipandang sebagai orang yang tegas, disiplin dan juga mampu menaungi semua guru, staff dan siswanya di madrasah. Dalam kepemimpinannya, kepala madrasah selalu mencoba memberikan yang terbaik bagi semua orang demi suksesnya tujuan madrasah, kepala madrasah dalam memberikan yang terbaik salah satu contohnya yaitu dalam ketertibannya menaati peraturan yang dat bersama dan kepala madrasah selalu menjalankan aktivitasnya bukan hanya sebagai kepala saja namun juga kepala madrasah memberikan pembelajaran di kelas-kelas. adapun wawancara yang dilakukan peneliti terhadap kepala madrasah tentang dirinya yang menjadi panutan oleh orang lain, yaitu:

“Bagi saya sendiri adanya pemimpin dalam ruang lingkup madrasah tentunya akan dijadikan contoh untuk yang lain, maka sebisa mungkin bagi saya untuk tetap memberikan contoh dan kinerja yang terbaik bagi semuanya misalnya datang dan pulang tepat waktu, ketika berhalangan memberi kabar kepada tenaga kependidikan, melaksanakan apa yang telah menjadi keputusan madrasah” .¹²¹

Berdasarkan hasil wawancara dengan guru hal-hal yang perlu diteladani dari kepala madrasah antara lain:

“Menjadi pemimpin bagi guru dan tenaga kependidikan dalam inti satuan pendidikan madrasah ibtidaiyah yang mengayomi guru, tenaga kependidikan, dan seluruh siswa, Menjalin silaturahmi dengan komite sekolah dan orangtua/wali murid, Menjadi pemimpin dalam setiap pengambilan keputusan yang dilakukan secara bersama-sama dengan para guru, komite sekolah dan wali murid untuk kepentingan pembelajaran”.¹²²

¹²¹ Wawancara dengan Slamet Supriyanto Kepala MI Muhammadiyah Kecepit, dikutip tanggal 15 Januari 2022.

¹²² Wawancara dengan Ani Sugiarni guru MI Muhammadiyah Kecepit, dikutip tanggal 15 Januari 2022

Pernyataan diatas yang di ungkapkan oleh kepala Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Kecepit Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara, tentunya selain dari apa yang telah diungkapkan oleh kepala madrasah peneliti menanyakan hal yang sama pula terhadap guru, staff dan siswa siswi di dalam ruang lingkup madrasah. Seperti yang telah diungkapkan oleh beberapa dewan guru dan staff di madrasah tentang bagaimana kepala madrasah dalam kepemimpinannya dan apakah kepala madrasah menjadi panutan bagi mereka:

“Kepemimpinan kepala sangatlah baik dan bagus. Karena dedikasi beliau sebagai pemimpin dapat melaksanakan manajemen kepemimpinannya dengan baik beliau dalam bekerja tidak mengenal waktu, kadang sampai sore beliau masih di madrasah mengerjakan tugas-tugas ke madrasah, terkadang malam-malam beliau bersilaturohmi ke tokoh masyarakat, wali murid untuk sekedar bersilaturohmi dan mencari informasi tentang madrasah sehingga Alhamdulillah jumlah siswa dari tahun ke tahun mengalami peningkatan dan kepercayaan wali murid semakin bertambah.¹²³

Beberapa ungkapan di atas menunjukkan bahwa mereka secara tidak langsung sudah menganggap kepala madrasah adalah pemimpin yang sudah menjadi panutan bagi mereka, kepala madrasah dinilai sebagai orang yang memberikan contoh-contoh yang baik untuk semua yang ada dalam ruang lingkup madrasah. Bukan hanya itu tapi kepala madrasah dipandang sebagai orang yang maksimal dalam menjalankan tugasnya juga, demi pencapaian tujuan madrasah kepala madrasah menjalankan kepemimpinannya semaksimal mungkin tentunya dengan melibatkan orang-orang yang di sekelilingnya juga.

Kemudian di ungkapkan lagi oleh salah seorang kepala tata usaha Bapak Anggi Nurfauzi, S.Kom tentang kepala madrasah yang dipatuhi dalam ruang lingkup madrasah. bahwa:

¹²³ Wawancara dengan Sri Wigati guru MIMuhammadiyah Kecepit, dikutip tanggal 15 Januari2022.

Karena kepala madrasah disini bagi kami ilmunya sudah lebih jauh dibandingkan dengan kami jadi kami sangat menghormatinya, beliau tidak segan-segan membimbing kami ketika ada kendala dan memperlakukan kami semua seperti keluarga sendiri. Beliau sering duduk menemani kami di ruang TU untuk sekedar berbincang-bincang atau bercanda dan sekaligus melakukan control atas pekerjaan yang kami lakukan, ketika kami ada kesalahan beliau dengan sabar member tahu akan kesalahan kami dan sekaligus melakukan bimbingan sehingga pada saat ada pekerjaan tidak terulang kesalahan .¹²⁴

Kemudian guru lain menambahkan dalam uangkapannya bahwa kepatuhannya terhadap kepala madrasah, yaitu:

“Saya sangat menghormati beliau (kepala madrasah) disamping beliau sebagai penerus dari kepala madrasah sebelumnya yang berwibawa dan disegani, kemampuan beliau dalam mengelola madrasah pun sama persis seperti beliau.. Jadi kepemimpinan beliau ini merupakan penerus dari kalangan keluarga terhormat dan disegani beliau selalu menjadi orang yang pertama dalam memberikan sebuah contoh, beliau itu orangnya sederhana, tidak muluk-muluk. Kalau sama murid- muridnya biasa tapi tetap keliatan berwibawa. Kami pun tidak lepas dari canda-tawa beliau. Kalau kami bersilaturahmi kerumah beliau, tidak pernah rasanya pulang membawa tangan hampa. Dalam artian kami selalu mendapat semangat baru dan ilmu baru, rasanya betah kalau sudah bercengkrama dengan beliau. Wawasan beliau luas, dan sikapnya seperti orangtua dan sahabat kami. Pandai juga dalam mencairkan suasana yang awalnya *spaneng*, *nervous* jadi lebih asyik saja.”¹²⁵

Dalam pernyataan berikut tentunya adanya faktor yang dapat di ambil yaitu faktor keilmuan dan keturunannya juga. Faktor tersebut dapat menjadikan alasan bagi guru untuk menjadikan

¹²⁴ Wawancara dengan Anggi Nurfauzi TU MIMuhammadiyah Kecepit, dikutip tanggal 15 Januari 2022.

¹²⁵ Wawancara dengan Rina Suryani guru MI Muhammadiyah Kecepit dikutip tanggal 15 Januari 2022

kepala madrasah sebagai acuan utama dan panutan utama di dalam ruang lingkup Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Kecepit Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara.

Selain dari adanya faktor kinerja kepala madrasah yang maksimal namun kepala madrasah juga dipandang sebagai orang yang sudah sangat tinggi keilmuannya bisa dikatakan kepala madrasah sudah matang dan ahli dalam bidangnya mungkin juga karena kepala madrasah sudah lama hidup dalam ruang lingkup dia sebagai guru dan merangkap menjadi kepala madrasah jadi pengalamannya sudah sangat banyak, dan juga kepala madrasah memang adalah keturunan dari kiyai alim ulama tentunya hal ini dapat memberikan nilai-nilai plus bagi kepemimpinan kepala madrasah.

Dalam beberapa hal yang diungkapkan tentunya sudah memasuki dalam ciri-ciri kepemimpinan kharismatik kepala madrasah, secara tidak langsung orang yang berada dalam ruang lingkup madrasah menganggap bahwa memang kepala madrasah sudah menjadi panutan bagi mereka. Tentunya dalam hal ini kepala madrasah sukses dalam memberikan pendekatan kepada guru maupun staff di madrasahnyanya.

c. Figur yang baik

Kepala madrasah dalam hal ini dipandang sebagai figur ataupun tidak oleh orang yang berada dalam sekitarnya tentunya bagaimana penilaian mereka, karena sosok figur tentunya menjadi acuan untuk dapat di contoh, dapat diteladani dan orang yang memang memberikan gagasan serta motivasi untuk orang yang di sekitarnya. Tentunya kepemimpinan kepala madrasah jika memiliki beberapa sifat dan ciri-ciri tersebut kepada guru, staff dan siswa siswinya maka kepala madrasah bisa dikatakan sebagai salah satu figur dalam madrasah.

Hal ini menunjukkan bahwa kepala Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Kecepit Kecamatan Punggelan Kabupaten

Banjarnegara memanglah kepala madrasah perempuan yang cukup tegas dalam kepemimpinannya namun kepala madrasah memiliki sifat yang bijaksana juga dalam setiap mengambil keputusan dan menghadapi masalah yang terjadi di madrasah.

Tentunya peneliti ingin menanyakan langsung kepada guru-guru di madrasah dan juga siswa dan siswi di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Kecepit Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara terhadap kepala madrasahny apakah dia sudah menyadari bahwa dirinya sendiri menjadi sosok figur dalam ruang lingkup madrasahny.

Di sini kepala Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Kecepit Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara mengungkapkan, bahwa:

“Saya hanya melaksanakan sebagaimana fungsi saya sebagai kepala madrasah dengan sebaik mungkin, dan hal itu jika dilakukan dengan baik insya allah semua akan memberikan manfaat yang baik pula, adapun saya akan dinilai bagaimana saya tidak tau yang terpenting adalah tetap memberikan contoh dan menjalankan usaha sebaik mungkin dan saya bekerja bukan karena perintah pimpinan tetapi semata-mata karena tanggungjawab dan mengharap ridhoNya, saya ingin memberikan yang terbaik untuk madrasah ini bukan karena saya ingin menjadi yang terbaik tetapi semata-mata belajar untuk menjadi lebih baik sehingga kelak madrasah ini selalu menjadi idolanya para wali murid”¹²⁶.

Selain dari apa yang peneliti tanyakan kepada kepala Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Kecepit Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara, tentunya peneliti menanyakan juga pada narasumber yang lain yaitu guru, staff dan siswa yang bisa di wawancarai dalam ruang lingkup madrasah, namun masih dalam pembahasan yang sama tentang apakah kepala madrasah dipandang sebagai figur oleh mereka semua dalam ruang lingkup madrasah

¹²⁶ Wawancara dengan Slamet Supriyanto Kamad MI Muhammadiyah Kecepit, dikutip tanggal 22 Januari 2022

atau tidak. Tentunya kepemimpinan kepala madrasah yang menjadi sosok figur untuk semuanya akan dapat menjadikan hal ini sebagai salah satu ciri-ciri dari kepemimpinan kharismatik. Maka dari itu peneliti ingin menanyakan langsung sambil berbincang-bincang dengan orang-orang yang ada di sekeliling kepala madrasah.

Seperti apa yang telah diungkapkan oleh beberapa guru mengenai kepemimpinan kepala madrasah yang dipandang sebagai figur dalam ruang lingkup madrasah, yaitu:

“Tentunya kepala madrasah dia dipandang sebagai figur di dalam ruang lingkup madrasah bagi saya. Terutama dalam suatu contoh dia dapat memberikan contoh yang baik untuk guru-guru di madrasah dalam hal disiplin untuk datang tepat waktu ke madrasah. Bisa dilihat dalam kesehariannya kepala madrasah selalu datang lebih awal dan hal itu memberikan rasa teguran juga untuk saya dan mungkin guru yang lain bahwa kita harus bisa tepat waktu untuk ke datang ke madrasah. Dan kepala madrasah selalu melakukan supervisi juga untuk menjalankan tugasnya dan dia orang yang dekat juga dengan guru-guru di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Kecepit Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara ini secara berkala dan melakukan evaluasi sesudah melakukan supervise, beliau menyampaikan hasil dari supervise baik yang hasilnya memuaskan atau kurang memuaskan, kemudian beliau melakukan pembinaan membahas hal-hal kurang memuaskan sekaligus solusinya sehingga ketika diadakan supervise lagi hasilnya memuaskan”¹²⁷.

Kemudian pernyataan yang di ungkapkan Ibu Anggi Nurfauzi, S.Kom tersebut di perkuat oleh guru yang lainnya juga, tentang sosok kepala madrasah yang dipandang sebagai figur, bahwa:

Kepala madrasah sejauh ini dalam kepemimpinannya selalu menjadi orang yang dapat di contoh bagi kami sebagai guru, dan kepala madrasah bukan hanya berperan sebagai pemimpin namun beliau memiliki kedekatan juga terhadap guru-guru

¹²⁷ Wawancara dengan Siti Fadliyah guru MI Muhammadiyah Kecepit, dikutip tanggal 22 Januari 2022

di madrasah, beliau tidak pernah membedakan antara satu dengan yang lain, beliau selalu menyampaikan bahwa semua adalah keluarganya. Namun dari kedekatannya itu juga membuat kami merasa tahu siapa kepala madrasah yang sebenarnya dari sosok kepemimpinannya, dan sudah tentu kepala madrasah adalah sosok figur yang dapat kita jadikan contoh dalam keteladanannya sehingga kamu selalu berusaha untuk selalu melaksanakan apa yang diperintah oleh beliau.¹²⁸

Setelah pernyataan yang di ungkapkan oleh dewan guru peneliti juga mencoba menanyakan hal yang sama kepada siswa dan siswi di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Kecepit Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara mengenai sosok kepala madrasah yang dipandang sebagai figur dalam ruang lingkup madrasah.

“Bagi saya kepala madrasah orang yang sudah menjadi sosok figur yang sesuai dalam kepemimpinannya, karena saya merasa kepala lebih berbeda dari cara bagaimana beliau memimpin. Beliau dekat dengan kami, beliau salah satu pemimpin yang tegas, dan diteladani juga kepala madrasah adalah sebagai sosok figur pemimpin yang dekat dengan kita dan dia sebagai kepala madrasah yang sudah sangat bagus dalam kepemimpinannya sering kami diberi hadiah ketika kami berhasil memperoleh prestasi dalam sebuah pertandingan/perlombaan, terkadang beliau berkunjung ke rumah kami ketika ada acara.”¹²⁹

Dari beberapa pernyataan siswi di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Kecepit Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara tentunya adanya penilaian bahwa dari kepemimpinan kepala madrasah sudah dipandang sebagai sosok figur yang diteladani. Tentunya dari apa yang peneliti temukan dilapangan dan dengan menyesuaikan pada landasan teori peneliti menemukan adanya penilaian yang sangat baik terhadap kepala madrasah,

¹²⁸ Wawancara dengan Anggi Nurfauzi TU MI Muhammadiyah Kecepit, dikutip tanggal 22 Januari 2022

¹²⁹ Wawancara dengan Yuda Aji Prasetya siswa MI Muhammadiyah Kecepit, dikutip tanggal 22 Januari 2022

dari kepemimpinan kepala madrasah sudah dapat terlihat kepala madrasah bukan saja disegani namun kepala madrasah juga diteladani oleh guru dan siswa di madrasah.

Kepala madrasah juga bisa dikatakan sebagai sosok figur di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Kecepat Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara karena dari kepemimpinannya juga dia memberika yang terbaik untuk warga madrasahny.

3. Kepemimpinan Kharismatik dalam Membangun Komitmen di Madrasah

a. Memiliki Visi, Misi dan Tujuan

Setiap pemimpin pasti memiliki visi, misi dan tujuan tersendiri dalam masa kepemimpinannya. Tentunya dalam program madrasah yang dat juga memberikan gambaran tentang sebuah visi dan misi serta tujuan yang akan dilaksanakan untuk program kedepan. Salah satu dari ciri kepemimpinan kharismatik juga ditemukan adanya ciri pemimpin yang memiliki visi, misi dan tujuan yang sudah matang dan terkonep dengan baik.

Tentunya peneliti ingin mengetahui secara langsung apakah kepemimpinan kepala Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Kecepat Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara adalah orang sudah memiliki ciri tersebut dari kepemimpinannya atau belum. Karena visi, misi dan tujuan adalah hal utama bagaimana seorang kepala madrasah mengarahkan jalan suatu kesuksesan untuk madrasahny.

Peneliti menanyakan langsung terhadap nara sumber yaitu kepala madrasah tentang bagaimana visi, misi serta tujuannya dalam melaksanakan kepemimpinannya Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Kecepat Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara.

“Dengan akal dan pikiran yang sudah dikaruniakan Tuhan kepada kita, tentunya dapat memberikan kita kekuatan untuk

menggerakkan lembaga, sehingga kita tidak melakukansesuatu sekedar, demikian hal tersebut memberikan kita motivasi untuk bergerak. Kalau hanya sekedar melakukan, misal dikasih gaji sedikit, kita akan sambat, orang gaji Cuma segitu, ya segitu juga saya mengelola. Tentu bukan seperti konsepnya, jadi dengan hati dan kesadaran dari akal pikiran mampu memberikan kita semangat kuat, serta niat yang tulus sebenarnya mampu mengembangkan madrasah yang sudah ada ini. Saya sebagai kepala madrasah hanya mensosialisasikan, merealisasikan, dengan bekerjasama *steakholders* yang ada meliputi pengurus yayasan, komite madrasah, pendidik dan tenaga kependidikan. Semua dirangkai dan fikirkan baik-baik, tentunya visi misi dan tujuan saya untuk tetap mensukseskan pendidikan siswa dan siswa Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Kecepat Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara, dengan menjalankan program-program yang memang akan melibatkan semua warga madrasah namun hal ini untuk kesuksesan bersama”¹³⁰

Dari pernyataan kepala madrasah tentunya peneliti menangkap bahwa kepala Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Kecepat Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara masih menjalankan kerja sama yang baik antara dirinya sendiri dengan guru maupun staf dan siswa-siswi di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Kecepat Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara.

Tentunya peneliti menanyakan hal yang serupa kepada guru dan siswa di madrasah mengenai kepemimpinan kepala madrasah apakah terlihat sebagai orang yang memiliki visi, misi dan tujuan yang matang dalam kinerjanya. Diungkapkan oleh beberapa guru bahwa:

Menurut saya kepemimpinan kepala madrasah sangat tinggi sekali visi misi dan tujuannya, tentunya dapat kita lihat dari setiap tahunnya saja madrasah selalu memiliki perubahan dan kemajuan yang signifikan, baik secara program akademik

¹³⁰ Wawancara dengan Slamet Supriyanto Kamad MI Muhammadiyah Kecepat, dikutip tanggal 22 Januari 2022

maupun non akademiknya. Sangat terlihat sekali bagi saya, tentunya kepemimpinan kepala madrasah bisa di lihat dari peningkatan kualitas madrasah juga beliau menunjukkan bahwa beliau memiliki visi misi dan tujuan yang tinggi untuk kesuksesan madrasah salah satu indikatornya adalah jumlah siswa yang masuk ke madrasah ini setiap tahun bertambah dan pretasi yang dihasilkan setiap tahun selalu bertambah pula.¹³¹

Dari beberapa pernyataan dewan guru tersebut tentunya sama saja bahwa mereka mengungkapkan adanya peningkatan kualitas di madrasah. Peneliti melihat bahwa kepala madrasah memberikan perubahan untuk kemajuan madrasah juga dalam kepemimpinannya bukan hanya dapat mengkonsepkan saja namun dapat menjalankan dengan sungguh-sungguh juga. Dan kemudian diperkuat oleh salah satu ketua tata usaha tentang kepala madrasah dalam menjalankan visi misi dan tujuannya, yaitu:

Tentunya beliau menjalankan visi misinya dengan baik. Jika program masih sesuai dengan visi misi dan tujuan maka akan dilaksanakan namun jika sudah keluar dari koridor visi misi madrasah maka tidak akan dilaksanakan misalnya madrasah mempunyai program shalat dhuha berjama'ah untuk seluruh warga madrasah, karena terkendala sarana dan prasarana peribadatan, maka yang sedianya shalat dhuha diikuti oleh seluruh warga madrasah diganti dengan cara bergiliran setiap masing-masing kelas dan memprogramkan adanya mushola/ masjid di sekitar madrasah yang mampu menampung jama'ah madrasah dalam pelaksanaan sholat dhuha.¹³²

Dari beberapa pernyataan yang di ungkapkan oleh dewan guru tersebut secara tidak langsung bahwa mereka mengatakan kinerja kepala madrasah selama ini sudah sangat terlihat, dari kesuksesannya madrasah saat ini tentunya atas kepemimpinan kepala madrasah dan jelas atas kerja sama satu sama lain juga dari warga madrasah.

¹³¹ Wawancara dengan Siti Zulaichah guru MI Muhammadiyah Kecepit, dikutip tanggal 22 Januari 2022

¹³² Wawancara dengan Anggi Nurfauzi TU MI Muhammadiyah Kecepit, dikutip tanggal 22 Januari 2022

Visi misi dan tujuan yang dibentuk kepala madrasah dengan matang tentunya mengarahkan jalannya madrasah, dan dengan keberhasilannya tentu visi misi dan tujuannya juga sangat tinggi.

Apa yang di ungkapkan dalam sebuah teori kemudian dampak yang dilihat dalam lapangan ternyata memang menyesuaikan, peneliti menemukan adanya keberhasilan yang memang dicapai oleh kepala madrasah dalam masa kepemimpinannya.

b. Berfikir kedepan

Kepemimpinan yang dapat memberikan kepercayaan pada orang lain adalah pemimpin yang sudah memikirkan jalan suatu tujuan untuk suksesnya baik secara untung maupun tidak, karena selain dari bagaimana sifat kepemimpinan yang secara alamiah terjadi sebagai pemimpin juga memang harus berfikir kedepan secara optimis.

Dengan berfikir secara optimis saja dia sudah memberikan energi positif pada dirinya sendiri, dan sebagai pemimpin tentunya agar dapat mempengaruhi orang banyak harus dapat memberikan jaminan-jaminan yang dapat dipercaya secara logika dan diterima secara matang.

Dalam kepemimpinan kepala Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Kecepit Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara ini tentunya peneliti juga ingin mengetahui apakah dalam masa kepemimpinannya kepala madrasah terlihat sebagai orang yang optimis atau orang yang selalu berfikir kedepan dan pantang menyerah. Kemudian peneliti menanyakan langsung pada beberapa guru dan siswa di madrasah tentang hal tersebut, karena setidaknya guru mengetahui apakah tipikal kepemimpinan kepala madrasah memanglah orang yang berfikir kedepan untuk masa depan madrasah.

Wawancara dilakukan dengan guru di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Kecepit Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara, yang mengungkapkan tentang kepala madrasah

dalam kepemimpinannya, bahwa:

Bagi saya beliau selalu memiliki tujuan yang baik dalam pencapaiannya untuk keberhasilan madrasah. Bisa dilihat dari guru-gurunya mungkin dari segi sertifikasi, tentunya dari sertifikasi guru kita bisa tahu bahwa kepala madrasah mengupayakan guru agar menjadi guru yang profesional dan hal ini sudah hampir 75% dilakukan untuk sertifikasi guru dan guru yang belum mendapatkan sertifikasi diusulkan mendapatkan bantuan Tunjangan Insentif Guru (TIG) dan yang belum mendapatkan TIG mendapatkan gaji dari madrasah yang dianggarkan dari BOS, bagi teman-teman yang belum PNS beliau juga memberikan tunjangan yang meliputi tunjangan kehadiran dan tunjangan kesehatan dan kematian dengan bekerja sama dengan BPJS, dimana anggaran/iuran diambilkan dari dana komite.¹³³

Dari beberapa pernyataan tersebut mengungkapkan bahwa kepala madrasah memanglah orang yang mampu memberikan rasa kepercayaan pada orang lain, sehingga orang lain dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Dalam hal ini kepala madrasah tentunya terlihat sebagai sosok yang memang memiliki dari beberapa ciri pemimpin kharismatik. Namun pernyataan itu diperkuat kembali oleh salah seorang guru di madrasah, bahwa:

Bisa dilihat dari siswanya yang mulai banyak dan juga kepala dapala dapat mementingkan kepentingan madrasah dan bekerja secara profesional beliau selalu mengutamakan kepentingan madrasah di atas kepentingan keluarga, beliau selalu hadir di setiap event ketika madrasah mengadakan kegiatan termasuk mengeluarkan/merogoh dari kantong pribadi ketika madrasah tidak ada anggaran.¹³⁴

Dari ciri tersebut adanya beberapa pernyataan di lapangan yang lebih mendukung kedalam kepemimpinan yang kharismatik,

¹³³ Wawancara dengan Singgih Yulianto guru MI Muhammadiyah Kecepit, dikutip tanggal 22 Januari 2022

¹³⁴ Wawancara dengan Singgih Yulianto guru MI Muhammadiyah Kecepit, dikutip tanggal 22 Januari 2022

dapat disimpulkan dalam lapangan bahwa memang pernyataan yang di ungkapkan dari beberapa guru di madrasah yaitu tentang bagaimana cara kepemimpinan kepala madrasah dalam memberikan yang terbaik sehingga konsep yang dimiliki kepala madrasah dapat dijalankan dengan hasil yang memuaskan pula di lapangan, sehingga apa yang dihasilkan memberikan kepercayaan kepada warga yang berada dalam ruang lingkup madrasah bahwa kepemimpinan kepala madrasah sukses dalam kinerjanya.

c. Membawa Perubahan

Adanya kepemimpinan tentunya rasa berharap besar pula dari bawahan untuk suatu kesuksesan bersama. Dalam hal ini kepemimpinan memanglah sangat dtuhkan karena dalam kepemimpinan tentunya dapat memberikan nilai-nilai plus bagi suatu lembaga maupun organisasi agar terarah dan terlaksanakan dengan baik.

Namun kepemimpinan disini tentunya berbeda dengan kepemimpinan yang lain, karena ini adalah tentang kepemimpinan kharismatik yang jarang sekali ditemukan karena tidak semua pemimpin dapat memiliki sifat kharismatik. Salah satu ciri dari pemimpin kharismatik yaitu orang yang dapat membawa perubahan bagi orang lain tentunya bawahannya.

Kepemimpinan kepala Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Kecepat Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara memanglah sangat terlihat cukup bagus, namun peneliti juga ingin mengetahui selain dari ciri-ciri yang lain apakah kepala madrasah memiliki salah satu ciri ini juga untuk mejalankan masa jabatannya sebagai pemimpin. Karena kepemimpinan yang memberikan perubahan tentunya akan lebih berkesan, hal ini juga tidak mudah untuk menjalankannya karena akan kesulitan jika warga di madrasah tidak mau ikut serta untuk kesuksesan bersama. Untuk itu kepala madrasah juga memang harus menempatkan tipe kepemimpinannya sendiri yang pantas diterapkan dalam lingkungan madrasahnyanya.

Peneliti disini ingin mengetahui apakah di lapangan kepemimpinan kepala Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Kecepit Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara dipandang sebagai pemimpin yang membawa perubahan atau tidak. Kepala Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Kecepit Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara hanya melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya selayaknya untuk kepentingan madrasah. Apalagi terkadang beliau selalu datang lebih awal dan pulang paling akhir, karena beliau adalah sosok yang tak pernah merasa lelah membimbing.

“Ya, beliau selalu bertindak dan mementingkan kepentingan madrasah jika ada dalam ruang lingkup kemajuan madrasah, kepala madrasah selalu berusaha membangkitkan semangat para guru dalam melakukan pekerjaannya dengan menyediakan dan mengatur ruang kerja yang kondusif, ruang belajar, dan mengatur lingkungan madrasah yang nyaman dan menyenangkan, memberikan motivasi belajar kepada seluruh siswa untuk belajar tekun, mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan para guru dan menciptakan lingkungan madrasah yang nyaman dan menyenangkan dalam rangka meningkatkan motivasi guru untuk mengajar, memberikan gaji dan honorarium tepat waktu, kepala madrasah seringkali memberikan *rewards* sebagai rangsangan untuk meningkatkan profesionalisme kerjanya secara positif dan produktif. Penghargaan yang berikan yaitu mengaitkan dengan prestasi kerja guru secara terbuka, sehingga guru di MI Muhammadiyah Kecepit memiliki peluang untuk meraihnya”¹³⁵

Dalam hal ini yang terjadi di lapangan ialah bagaimana tentang kepala madrasah yang memberikan kinerja yang begitu maksimal untuk madrasah, dan hal ini bisa karena kepala madrasah sudah mencintai pekerjaannya dan madrasah nya sehingga dia mampu bertahan lama dan selalu melakukan yang terbaik untuk madrasah maupun warga di madrasah.

¹³⁵ Wawancara dengan Siti Zulaichah guru MI Muhammadiyah Kecepit, dikutip tanggal 22 Januari 2022

Seseorang yang bekerja dengan sepenuh hati akan memberikan sisi positif pula pada orang lain yang berada disampingnya. Tentunya dalam kepemimpinan kepala madrasah menjadi sosok yang memperlihatkan pesona pribadinya sehingga warga di madrasah merespon dengan positif dari apa yang dia berikan.

Hal ini tentunya dilapangan juga akan jarang sekali ditemukan namun di dalam ruang lingkup Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Kecepat Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara penulis menemukan banyak hal yang memang mendukung untuk menilai tentang kepemimpinan kepala madrasah yang memiliki sifat kepemimpinan kharismatik.

C. Deskripsi Pembahasan

Kepala madrasah di MI Muhammadiyah Kecepat Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara memiliki jiwa pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinannya sehingga dapat mempengaruhi bawahannya untuk bekerja keras dalam melaksanakan pendidikan demi kemajuan madrasah.

Salah satu jiwa pemimpin yang dilakukan oleh kepala MI Muhammadiyah yaitu dapat menjalin hubungan dengan baik dengan warga madrasah, mampu mengatasi masalah dalam pembuatan kebijakan, serta mampu mengambil keputusan.

Berangkat dari beberapa paparan kepemimpinan kharismatik yang dimiliki oleh Kepala Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Kecepat Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara dilihat dari adanya faktor yang melatar belakangnya, sehingga temuan hasil penelitian ini terlihat ada beberapa hal yaitu:

1. Kepemimpinan Kharismatik dalam Mengelola Aspirasi di Madrasah

a. Tidak pernah ragu

Salah satu dari apa yang menjadi ciri pemimpin kharismatik adalah pemimpin yang tidak memiliki rasa ragu dalam tindakannya untuk

menjalankan semua visi misi serta tujuannya. Namun semua itu memang tidaklah mudah tetapi hal ini secara alamiah dilakukan oleh pemimpin kharismatik karena rasa percaya dirinya yang tinggi.

Dari hasil temuan di atas tentunya dapat diketahui bahwa kepemimpinan kepala madrasah termasuk dalam pemimpin yang memiliki rasa percaya diri yang tinggi atau pemimpin yang tidak memiliki rasa ragu dalam perjalanannya sebagai pemimpin. Karena hasil dari rasa percaya dirinya memberikan nilai positif terhadap warga madrasah untuk dapat bekerja sama dengan baik demi mensukseskan nama madrasah bersama-sama.

Melihat dari beberapa pernyataan di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa memang adanya rasa percaya diri dari kepala madrasah dalam kepemimpinannya. Memanglah bukan hal yang aneh lagi dari seorang pemimpin memiliki rasa percaya diri, namun dalam hal ini rasa percaya diri yang dilakukan oleh pemimpin kharismatik yaitu orang yang memang menaruh kepercayaan dengan tepat terhadap orang di sekitarnya karena dia tau bahwa semuanya akan melaksanakan dengan baik demi keberhasilan bersama. Rasa percaya diri ini bukan dijadikan asal kesombongan semata namun rasa percaya diri ini dijadikan dengan hal-hal positif agar memberikan hasil yang positif pula dengan kesuksesan madrasah.

b. Berfikir matang sebelum bertindak

Beberapa ciri dari kepemimpinan kharismatik ialah salah satunya pemimpin yang tidak memiliki rasa ragu dan pemimpin yang berfikir matang secara baik-baik untuk keputusannya, untuk semua itu bukanlah hal yang mudah dilakukan namun dalam kepemimpinan kepala Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Kecepit Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara.

Peneliti menemukan adanya kepercayaan dari bawahan terhadap kepala madrasah bahwa memang kepala madrasah selalu memberikan keputusan yang terbaik untuk kebijakan maupun

tindakan yang akan dilakukan di dalam madrasah, karna bagi dewan guru semua dibicarakan terlebih dahulu dalam sebuah forum jika memang ada hal yang sangat penting sehingga guru dapat dijadikan tim yang memberikan solusi juga untuk setiap keputusan demi kesuksesan dan kelancaran madrasah. Pernyataan diatas tentunya peneliti menyimpulkan bahwa kepemimpinan kepala Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Kecepit Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara termasuk dalam pemimpin yang memiliki kerja sama yang baik dengan warganya dan dapat menentukan keputusan secara matang.

c. Memiliki jiwa yang Tegas

Selain dari bagaimana pemimpin memikirkan bagaimana untuk menjalankan visi misi dan tujuannya kemudian dalam rasa percaya dirinya yang tinggi, ada beberapa hal lagi dari ciri pemimpin kharismatik yaitu pemimpin yang memiliki jiwa yang tegas dalam kinerjanya. Tegasnya seorang pemimpin bukan berarti pemimpin itu galak ataupun otoriter namun tegas disini tentang bagaimana kepala madrasah dalam mengambil keputusan dan menindaki sebuah masalah kepala madrasah bersikap tegas dan gesit untuk menghadapinya, tentunya dengan difikirkan baik-baik terlebih dahulu.

Dari penjelasan di atas, pola pembinaan kinerja guru yang dilakukan kepala madrasah untuk menanamkan kedisiplinan melalui pemberian contoh sangat efektif, karena dengan tindakan langsung yang dilakukannya akan membangun rasa kedisiplinan bawahannya yang patut dicontoh. Hal tersebut juga termasuk pembinaan yang dilakukannya supaya membentuk pribadi yang baik dan lembaga pendidikan yang bersih demi menjaga kesehatan badan dan lingkungan sehingga nyaman dalam melaksanakan proses pembelajaran di MI Muhammadiyah Kecepit Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara.

2. **Kepemimpinan Kharismatik dalam Membangun Kewibawaan di Madrasah**

a. Adanya rasa kagum

Adanya rasa kagum yang dimiliki oleh guru dan siswa di madrasah juga menjadi salah satu faktor adanya sifat kharismatik. Rasa kagum yang dimiliki tentunya tidaklah mudah, karena tidak semua pemimpin dikagumi oleh bawahannya, seperti halnya seorang kepala madrasah juga tidak mudah untuk disukai dalam kepemimpinannya, namun di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Kecepat Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara peneliti menemukan adanya rasa kagum yang dimiliki oleh seorang guru, staff dan siswa kepada kepala madrasah.

Kepala MI Muhammadiyah Kecepat memiliki jiwa pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinannya sehingga dapat mempengaruhi bawahannya untuk bekerja keras dalam melaksanakan pendidikan demi kemajuan madrasah. Salah satu jiwa pemimpin yang dilakukan oleh kepala MI Muhammadiyah Kecepat yaitu dapat menjalin hubungan dengan baik dengan warga madrasah, mampu mengatasi masalah dalam pembuatan kebijakan, serta mampu mengambil keputusan

Dari beberapa ungkapan tersebut tentunya dapat peneliti lihat bahwa kepala madrasah bukan saja sosok penampilannya yang membuat dia terlihat berwibawa namun dari cara dia memimpin juga orang-orang di sekitarnya mengaguminya, kepala madrasah menjadi pemimpin yang dikagumi orang di sekelilingnya.

Dalam hal ini tentunya dapat diketahui antara teori yang mengungkapkan bahwa adanya ciri pemimpin kharismatik adalah seseorang yang dikagumi, dan sekarang terjadi di lokasi penelitian bahwa kepemimpinan kepala madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Kecepat Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara sangat di segani karena sosoknya yang berwibawa dan tegas, namun selain dari kata wibawa itu adanya rasa kagum juga

yang dimiliki oleh orang-orang yang disekitarnya. Rasa kagum yang dimiliki oleh orang-orang yang disekitarnya hal itu secara natural saja terjadi dan mungkin memang karena mereka semua sudah mengenal dan mengetahui dengan baik siapa kepala madrasahnyanya.

Rasa kagum ini menjadikan salah satu penguat juga untuk peneliti di dalam lapangan tentunya dari judul peneliti tentang kepemimpinan kharismatik kepala madrasah bahwa memang ada ciri-ciri yang dapat kita lihat apakah hal itu benar adanya ataupun tidak. Tentunya hal ini memberikan hal positif bahwa kepemimpinan kepala madrasah sudah termasuk dalam sosok orang yang dikagumi orang disekelilingnya.

b. Menjadi Panutan

Kepala MI Muhammadiyah Kecepit Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegaramemanglah menjadi panutan bagi guru, staff dan siswa-siswinya di madrasah. Kepala madrasah memang adalah orang yang memegang tanggung jawab penuh untuk setiap keputusan di madrasah, namun dalam ruang lingkup Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Kecepit Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara ini kepala madrasah tetap memberikan kesempatan untuk guru maupun staff nya agar dapat berdiskusi bersama untuk jalan kesuksesan madrasah.

Tentunya dalam menjalankan amanahnya kepala madrasah tidaklah bergerak sendiri karena dia masih memerlukan orang lain, dalam kondisi apapun kesuksesan pemimpin adalah dapat bekerjasama dengan baik bersama orang disekitarnya. Kepemimpinan kepala madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Kecepit Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegaraperan kepala madrasah tetap menjadi panutan untuk semua orang yang berada dalam ruang lingkup madrasah.

Dalam pernyataan berikut tentunya adanya faktor yang dapat di ambil yaitu faktor keilmuan dan keturunannya juga. Faktor tersebut dapat menjadikan alasan bagi guru untuk menjadikan

kepala madrasah sebagai acuan utama dan panutan utama di dalam ruang lingkup Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Kecepat Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara.

Selain dari adanya faktor kinerja kepala madrasah yang maksimal, kepala madrasah juga dipandang sebagai orang yang sudah sangat tinggi keilmuannya. Bisa dikatakan kepala madrasah sudah matang dan ahli dalam bidangnya, mungkin juga karena kepala madrasah sudah lama hidup dalam ruang lingkup dia sebagai guru dan merangkap menjadi kepala madrasah jadi pengalamannya sudah sangat banyak, dan juga kepala madrasah memang adalah keturunan dari kiyai alim ulama tentunya hal ini dapat memberikan nilai-nilai plus bagi kepemimpinan kepala madrasah.

Dalam beberapa hal yang diungkapkan tentunya sudah memasuki dalam ciri-ciri kepemimpinan kharismatik kepala madrasah, secara tidak langsung orang yang berada dalam ruang lingkup madrasah menganggap bahwa memang kepala madrasah sudah menjadi panutan bagi mereka. Tentunya dalam hal ini kepala madrasah sukses dalam memberikan pendekatan kepada guru maupun staff di madrasahnyanya.

c. Figur yang baik

Hal ini menunjukkan bahwa kepala Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Kecepat Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara memanglah kepala madrasah perempuan yang cukup tegas dalam kepemimpinannya namun kepala madrasah memiliki sifat yang bijaksana juga dalam setiap mengambil keputusan dan menghadapi masalah yang terjadi di madrasah.

Tentunya peneliti ingin menanyakan langsung kepada guru-guru di madrasah dan juga siswa dan siswi di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Kecepat Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara terhadap kepala madrasahnyanya apakah dia sudah menyadari bahwa dirinya sendiri menjadi sosok figur dalam ruang lingkup madrasahnyanya.

Tentunya dari apa yang peneliti temukan dilapangan dan dengan menyesuaikan pada landasan teori peneliti menemukan adanya penilaian yang sangat baik terhadap kepala madrasah, dari kepemimpinan kepala madrasah sudah dapat terlihat kepala madrasah bukan saja disegani namun kepala madrasah juga diteladani oleh guru dan siswa di madrasah.

Kepala madrasah juga bisa dikatakan sebagai sosok figur di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Kecepat Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara karena dari kepemimpinannya juga dia memberika yang terbaik untuk warga madrasahny.

3. Kepemimpinan Kharismatik dalam membangun komitmen di Madrasah

a. Memiliki Visi, Misi, dan Tujuan

Setiap pemimpin pasti memiliki visi, misi dan tujuan tersendiri dalam masa kepemimpinannya. Tentunya dalam program madrasah yang dat juga memberikan gambaran tentang sebuah visi dan misi serta tujuan yang akan dilaksanakan untuk program kedepan. Salah satu dari ciri kepemimpinan kharismatik juga ditemukan adanya ciri pemimpin yang memiliki visi, misi dan tujuan yang sudah matang dan terkonsep dengan baik.

Dari beberapa pernyataan yang di ungkapkan oleh dewan guru tersebut secara tidak langsung bahwa mereka mengatakan kinerja kepala madrasah selama ini sudah sangat terlihat, dari kesuksesannya madrasah saat ini tentunya atas kepemimpinan kepala madrasah dan jelas atas kerja sama satu sama lain juga dari warga madrasah. Visi misi dan tujuan yang dibentuk kepala madrasah dengan matang tentunya mengarahkan jalannya madrasah, dan dengan keberhasilannya tentu visi misi dan tujuannya juga sangat tinggi.

Apa yang di ungkapkan dalam sebuah teori kemudian dampak yang dilihat dalam lapangan ternyata memang menyesuaikan, peneliti menemukan adanya keberhasilan yang memang dicapai oleh kepala madrasah dalam masa kepemimpinannya.

b. Berfikir kedepan

Kepemimpinan yang dapat memberikan kepercayaan pada orang lain adalah pemimpin yang sudah memikirkan jalan suatu tujuan untuk kesuksesannya baik secara untung maupun tidak, karena selain dari bagaimana sifat kepemimpinan yang secara alamiah terjadi sebagai pemimpin juga memang harus berfikir kedepan secara optimis.

Dalam kepemimpinan kepala Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Kecepat Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara ini tentunya peneliti juga ingin mengetahui apakah dalam masa kepemimpinannya kepala madrasah terlihat sebagai orang yang optimis atau orang yang selalu berfikir kedepan dan pantang menyerah. Kemudian peneliti menanyakan langsung pada beberapa guru dan siswa di madrasah tentang hal tersebut, karena setidaknya guru mengetahui apakah tipikal kepemimpinan kepala madrasah memanglah orang yang berfikir kedepan untuk masa depan madrasah nya.

Dari ciri tersebut adanya beberapa pernyataan di lapangan yang lebih mendukung kedalam kepemimpinan yang kharismatik, dapat disimpulkan dalam lapangan bahwa memang pernyataan yang di ungkapkan dari beberapa guru di madrasah yaitu tentang bagaimana cara kepemimpinan kepala madrasah dalam memberikan yang terbaik sehingga konsep yang dimiliki kepala madrasah dapat dijalankan dengan hasil yang memuaskan pula di lapangan, sehingga apa yang dihasilkan memberikan kepercayaan kepada warga yang berada dalam ruang lingkup madrasah bahwa kepemimpinan kepala madrasah sukses dalam kinerjanya.

c. Membawa Perubahan

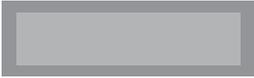
Adanya kepemimpinan tentunya rasa berharap besar pula dari bawahan untuk suatu kesuksesan bersama. Dalam hal ini kepemimpinan memanglah sangat dtuhkan karena dalam kepemimpinan tentunya dapat memberikan nilai-nilai plus bagi

suatu lembaga maupun organisasi agar terarah dan terlaksanakan dengan baik.

Kepemimpinan kepala Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Kecepat Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara memanglah sangat terlihat cukup bagus, namun peneliti juga ingin mengetahui selain dari ciri-ciri yang lain apakah kepala madrasah memiliki salah satu ciri ini juga untuk menjalankan masa jabatannya sebagai pemimpin. Karena kepemimpinan yang memberikan perubahan tentunya akan lebih berkesan, hal ini juga tidak mudah untuk menjalankannya karena akan kesulitan jika warga di madrasah tidak mau ikut serta untuk kesuksesan bersama. Untuk itu kepala madrasah juga memang harus menempatkan tipe kepemimpinannya sendiri yang pantas diterapkan dalam lingkungan madrasah.

Dalam hal ini yang terjadi di lapangan ialah bagaimana tentang kepala madrasah yang memberikan kinerja yang begitu maksimal untuk madrasah, dan hal ini bisa karena kepala madrasah sudah mencintai pekerjaannya dan madrasah sehingga dia mampu bertahan lama dan selalu melakukan yang terbaik untuk madrasah maupun warga di madrasah.

Seseorang yang bekerja dengan sepenuh hati akan memberikan sisi positif pula pada orang lain yang berada disampingnya. Tentunya dalam kepemimpinan kepala madrasah menjadi sosok yang memperlihatkan pesona pribadinya sehingga warga di madrasah merespon dengan positif dari apa yang dia berikan.



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Kharismatik dalam mengelola aspirasi di Madrasah

a. Tidak pernah ragu

Kepala madrasah termasuk dalam pemimpin yang memiliki rasa percaya diri yang tinggi atau pemimpin yang tidak memiliki rasa ragu dalam perjalanannya sebagai pemimpin. Karena hasil dari rasa percaya dirinya memberikan nilai positif terhadap warga madrasah untuk dapat bekerja sama dengan baik demi mensukseskan nama madrasah bersama-sama.

b. Berfikir matang sebelum bertindak

Beberapa ciri dari kepemimpinan kharismatik ialah salah satunya pemimpin yang tidak memiliki rasa ragu dan pemimpin yang berfikir matang secara baik-baik untuk keputusannya, untuk semua itu bukanlah hal yang mudah dilakukan namun dalam kepemimpinan kepala Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Kecepat Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara berjalan dengan sukses.

c. Memiliki jiwa yang Tegas

Tegasnya seorang pemimpin bukan berarti pemimpin itu galak ataupun otoriter namun tegas disini tentang bagaimana kepala madrasah dalam mengambil keputusan dan menindaki sebuah masalah kepala madrasah bersikap tegas dan gesit untuk menghadapinya, tentunya dengan difikirkan baik-baik terlebih dahulu.

2. Kepemimpinan Kharismatik dalam membangun kewibawaan di Madrasah

a. Adanya rasa kagum

Adanya rasa kagum yang dimiliki oleh guru dan siswa di madrasah juga menjadi salah satu faktor adanya sifat kharismatik. Rasa kagum yang dimiliki tentunya tidaklah mudah, karena tidak semua pemimpin dikagumi oleh bawahannya, seperti halnya seorang kepala madrasah juga tidak mudah untuk disukai dalam kepemimpinannya, namun di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Kecepat Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara peneliti menemukan adanya rasa kagum yang dimiliki oleh seorang guru, staff dan siswa kepada kepala madrasah.

b. Menjadi Panutan

Kepala MI Muhammadiyah Kecepat Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara memanglah menjadi panutan bagi guru, staff dan siswa-siswinya di madrasah. Kepala madrasah memang adalah orang yang memegang tanggung jawab penuh untuk setiap keputusan di madrasah, namun dalam ruang lingkup MI Muhammadiyah Kecepat ini kepala madrasah tetap memberikan kesempatan untuk guru maupun staffnya agar dapat berdiskusi bersama untuk jalan kesuksesan madrasah.

c. Figur yang baik

Hal ini menunjukkan bahwa kepala Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Kecepit Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara memanglah kepala madrasah laki-laki yang cukup tegas dalam kepemimpinannya namun kepala madrasah memiliki sifat yang bijaksana juga dalam setiap mengambil keputusan dan menghadapi masalah yang terjadi di madrasah.

3. Kepemimpinan kharismatik dalam membangun komitmen di Madrasah

a. Memiliki Visi, Misi dan Tujuan

Setiap pemimpin pasti memiliki visi, misi dan tujuan tersendiri dalam masa kepemimpinannya. Tentunya dalam program madrasah juga memberikan gambaran tentang sebuah visi dan misi serta tujuan yang akan dilaksanakan untuk program kedepan. Salah satu dari ciri kepemimpinan kharismatik juga ditemukan adanya ciri pemimpin yang memiliki visi, misi dan tujuan yang sudah matang dan terkonsep dengan baik.

b. Berfikir kedepan

Kepemimpinan yang dapat memberikan kepercayaan pada orang lain adalah pemimpin yang sudah memikirkan jalan suatu tujuan untukkesuksesannya baik secara untung maupun tidak, karena selain dari bagaimana sifat kepemimpinan yang secara alamiah terjadi sebagai pemimpin juga memang harus berfikir kedepan secara optimis.

c. Membawa Perubahan

Adanya kepemimpinan tentunya rasa berharap besar pula dari bawahan untuk suatu kesuksesan bersama. Dalam hal ini kepemimpinan memanglah sangat dibutuhkan karena dalam kepemimpinan tentunya dapat memberikan nilai-nilai plus bagi suatu lembaga maupun organisasi agar terarah dan terlaksanakan dengan baik.

B. Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan, maka penulis memberi saran sebagai berikut:

1. Pengelola pendidikan

Untuk selalu bekerja lebih giat dan lebih profesional dalam merencanakan, melakukan, dan mengevaluasi kegiatan dengan baik dan terprogram, serta harus lebih meningkatkan dan memberdayakan seluruh sumber daya yang ada, demi perbaikan dan peningkatan mutu pendidikan secara terus menerus untuk mencapai kepuasan pelanggan dalam pelayanan pendidikan.

2. Bagi Kepala Madrasah

Bagi kepala madrasah dalam melaksanakan pembinaan tetap terus ditingkatkan dan berkesinambungan agar paraguru memiliki kualitas yang lebih dan kinerja dalam menciptakan tenaga pendidik yang professional dalam kinerjanya dan menciptakan lulusan-lulusan yang bermutu dan juga menetapkan prioritas. Selain itu kepala madrasah-madrasah harus tetap menjalin hubungan kerjasama yang baik dengan instansi pendidikan lain. Kemudian dalam melaksanakan pelatihan, khususnya pelatihan yang diadakan di luar madrasah, agar pihak madrasah merotasi guru-guru yang akan mengikuti pelatihan tersebut, sehingga seluruh guru akhirnya merasakan pelatihan tersebut.

3. Bagi ParaGuru

Bagi paraguru untuk lebih mendalami dan meningkatkan kualitas lagi melaksanakan kegiatan belajar mengajar dengan menguasai perkembangan IPTEK, mencari informasi dan wawasan pengetahuan melalui dunia internet, belajar metode baru dan lainnya, sehingga dapat mengikuti perkembangan dunia pendidikan. Dan mengaplikasikan ilmu kepada peserta didik dalam proses belajar mengajar yang telah diperoleh melalui pembinaan dan pelatihan.



Daftar Pustaka

- Alfian, *Menjadi Pemimpin Politik*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016.
- Arifin, Imron, *Penelitian Kualitatif dalam Ilmu-Ilmu Sosial dan Keagamaan Penelitian*, Malang: Kalimasahada Press, 2013..
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2017.
- Armstrong, *Armstrong's handbook of management and leadership: A guide to managing for result*. (2nded). London and Philadelphia: Kogan Page, 2009.
- Arifin, M., *Kapita Selekta Pendidikan Islam*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Barnawi & Muhammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012.
- Basri, Hasan, *Kepemimpinan Kepala Madrasah*, Bandung: Pustaka Setia, 2014.
- Bagoes, Mantra Ida, *Filsafat Penelitian dan Metode Penelitian Sosial*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014.
- Danim, Sudarwan *Kepemimpinan Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2011.
- Djamarah, Syaiful Bahri, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif Suatu Pendekatan Teoritis, Psikologis*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010
- Desier, Gary, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT, Indo Jaya Multitama, 1998.
- Dirawat, dkk, 1983, *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional, 2003.

- Hadi, Sutrisno, *Metodologi Research*, Yogyakarta: Andi Offset, 2005.
- Hasan dan Moejiono, *Proses Belajar Mengajar*, Bandung: PT. Rosdakarya, 2002.
- Hasbullah, *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*, Jakarta: PT Raja Gafindo persada, 2006.
- Kompri, *Manajemen Madrasah Teori dan Praktik*, Bandung: Alfabeta, 2014.
- Kartono, Kartini, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: Raja Grafindo persada, 2001.
- Kotter, Jhon, *What Leaders really Do*, Kepemimpinan dan Perubahan, alih bahasa, Julius A. Mulyadi, (Jakarta: Erlangga, 2001).
- Leithwood, K., et al. *Successful school leadership: What it is and how it influences pupil learning*, Nottingham: National College for School Leadership, 2006.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT, Remaja Rosdakarya, 2004.
- Marginingsih, Ria, *Kepemimpinan Karismatik Sebagai Employer Branding*, Jurnal Bisnis Darmajaya Fakultas Ekonomi Universitas Islam 45 Bekasi, Vol. 02. No. 02, Juli 2016.
- Moleong, Lexy J., *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Edisi Revisi, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2019.
- Mulyasa, E., *Menjadi Kepala Madrasah Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005
- Nazir, Moh., *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Galia Indonesia, 2003.
- Notoatmodjo, Soekijo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT, Rineka Cipta, 1992.
- Purwanto, M. Ngalim, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010.
- Rohani, Ahmad dan Abu Ahmadi, *Pedoman Penyelenggaraan Administrasi Pendidikan Madrasah*. Jakarta: Bumi Aksara, 1991.
- Rue, L.W. & Byars, L.L., *Management: Skills and Application*. (8thed.), New York: Irwin McGraw Hill, 2000.

- Sadler, P. (1997). *Leadership*. London: Kogan Page, 1997.
- Saroni, Muhammad, *Manajemen Madrasah*, Jogjakarta: Ar-Ruzz, 2006.
- Sobri. dkk. *Pengelolaan Pendidikan*, Yogyakarta: Multi Pressindo, 2009.
- Sanzo, K.L., Sherman, W.H., & Clayton, J., *Leadership Practices of Successful Middle School Principals*. Journal of Educational Administration. 2010.
- Samsudin, Sadili, *Manajemen Sumber Daya*, Bandung: Pustaka Setia, 2006.
- Suharsaputra, Uhar, *Administrasi Pendidikan*, Bandung: PT Refika Aditama, 2013.
- Sudarmanto, *Kinerjadan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi)*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.
- Sule, Ernie Trisnawati dan Kurniawan Saefullah,. *Pengantar Manajemen*, Kencana: Jakarta, 2005.
- Suwaidan, Muhammad Thariq, *Sukses Menjadi Pemimpin Islami*, Jakarta: Magfirah Pustaka, 2005.
- Suryosubroto, *Dimensi-dimensi Administrasi Pendidikan di Madrasah*, Jakarta: Bina Aksara, 1998.
- Supadi, *Pengaruh Supervisi dan Motivasi Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru MTs. Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati*, Kudus: Pascasarjana STAIN, 2015.
- Susanto, Edi, *Kepemimpinan Kharismatik kiyai dalam persepektif masyarakat Madura*, Jurnal Pendidikan STAIN pamekasan, No. 3 Vol. 3 Tahun 2018.
- Syukur, Fattah, *Manajemen Pendidikan Berbasis pada Madrasah*, Semarang: Pustaka Rizki putra, 2011.
- Usman, Husaini, *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*
- Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*

- Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Madrasah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2007.
- Winston, B.E. & Patterson, K. *An Integrative Definition of Leadership*. International Journal of Leadership Studies, 1, 2, 15. 2006.
- Wirawan, 2013, *Kepemimpinan teori psikologi, Prilaku organisasi, Aplikasi dan Penelitian*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013.
- Wikipedia, *Kepemimpinan*, diakses pada 11 Oktober 2021 dari [http://id.wikipedia.org/wiki/ Kepemimpinan](http://id.wikipedia.org/wiki/Kepemimpinan).



Riwayat Hidup



A. Identitas Diri

Nama : Sodikin, S.Pd.I
Tempat Tanggal lahir : Banjarnegara, 21 April 1970
NIP : 197004212007011028
Pangkat/Gol : Penata Tk I/IIId
Jabatan : Guru Muda
Agama : Islam
Alamat Rumah : Desa Danakerta RT 05 RW 01,
Punggelan kabupaten Banjarnegara
Nomor Handphone : 085227237222
Email : sodikinbapak3@gmail.com
Nama Ayah : Warsito
Nama Ibu Kandung : Tuminah

Suami

Kasbu Pramudya

Anak

1. Yanuar Eko Saputra
2. Ika Nur Baeti Retno Dwi Saputri
3. Trista Julia Nur Barokah
4. Afifah Hasna Safitri Ramadhani

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal :
 - a. SD/MI SDN 1 Danakerta Lulus Tahun 1984
 - b. SMP/MTs SMP N 1 Punggelan Lulus Tahun 1987
 - c. SMA/MA PGAN Banjarnegara Lulus Tahun 1990
 - d. S1 STAI NU Kebumen Lulus Tahun 2008
2. Pendidikan Non-Formal : Kursus mengetik Tahun Lulus 1990

C. Riwayat Pekerjaan

1. Guru di MI GUPPI 01 Jembangan Punggelan Tahun 1999 s/d 2010
2. Kepala Madrasah di MI GUPPI 01 Jembangan Punggelan Tahun 2010 s/d 2020
3. Kepala Madrasah di MI Muhammadiyah 02 Danakerta Punggelan Tahun 2020 s/d sekarang
4. Guru mapel PAI pada Paket C di PKBM Maju Lestari Sambong Punggelan Tahun 2019 s/d sekarang

