

ANALISIS KEPEMIMPINAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM DI MTS AL-JIHAD MEDAN

Nurul Adinda Lubis¹, Afrizal Rambe², Tika Kesuma Wardani³

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

nuruladindalubis@gmail.com¹, afrizalrambe77@gmail.com², tikakesumawardani2504@gmail.com³

Abstrak: Pengembangan mutu lembaga Pendidikan Islam salah satunya akan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dikembangkan oleh individu dalam memimpin lembaga pendidikan Islam. Kepemimpinan islami memiliki beberapa ciri khas yang dapat digunakan pemimpin lembaga pendidikan Islam dalam melakukan tugas kepemimpinan. Kepemimpinan Islami merupakan keseimbangan antara kepemimpinan dengan konsep duniawi maupun konsep ukhrawi, menggapai tujuan hakiki lebih dari sekedar tujuan organisasi yang bersifat sementara, menuntut komitmen tinggi kepada prinsip-prinsip Islam dan menempatkan tugas kepemimpinan tidak sekedar tugas kemanusiaan yang dipertanggungjawabkan hanya kepada anggota, tetapi juga di hadapan Allah Swt. Pengembangan mutu lembaga pendidikan Islam salah satunya akan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dikembangkan oleh individu dalam memimpin lembaga pendidikan Islam.

Kata Kunci: Lembaga Pendidikan Islam, Kepemimpinan, Pemimpin.

***Abstract:** The development of the quality of Islamic educational institutions will be greatly influenced by the leadership developed by individuals in leading Islamic educational institutions. Islamic leadership has several characteristics that can be used by leaders of Islamic educational institutions in carrying out leadership tasks. Islamic leadership is a balance between leadership with worldly and spiritual concepts, reaching true goals more than temporary organizational goals, demanding a high commitment to the principles Islam and placing leadership tasks not only as humanitarian tasks that are accountable only to members, but also before Allah SWT. The development of the quality of Islamic educational institutions will be greatly influenced by the leadership developed by individuals in leading Islamic educational institutions*

***Keywords:** Islamic Educational Institutions, Leadership, Leaders.*

Pendahuluan

Kepemimpinan dalam lembaga pendidikan Islam memegang peran yang krusial dalam menentukan arah dan kemajuan lembaga tersebut. Pemimpin yang efektif mampu mengembangkan visi yang jelas dan inspiratif, yang dapat menjadi panduan bagi seluruh anggota lembaga. Visi ini penting untuk menciptakan tujuan bersama yang dapat mendorong semua pihak untuk bekerja keras. Di MTS Al-Jihad Medan, kepemimpinan yang baik sangat diharapkan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Dengan kepemimpinan yang kuat, lembaga dapat menghadapi berbagai tantangan yang ada. Selain itu, pemimpin yang baik juga mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi siswa. Hal ini tentu saja akan berdampak positif pada prestasi akademik dan pengembangan karakter siswa.

Pengembangan visi dan misi adalah langkah pertama yang harus dilakukan oleh pemimpin di lembaga pendidikan Islam. Visi yang baik harus jelas, realistis, dan dapat dijangkau oleh seluruh anggota lembaga. Misi lembaga kemudian harus dirancang untuk mendukung pencapaian visi tersebut. Pemimpin harus mampu mengkomunikasikan visi dan misi ini kepada seluruh staf dan siswa. Tanpa visi dan misi yang jelas, lembaga akan kesulitan dalam menentukan arah yang harus diambil. Selain itu, visi dan misi juga berfungsi sebagai alat untuk mengukur kemajuan lembaga. Oleh karena itu, pemimpin harus terus mengingatkan semua pihak tentang pentingnya visi dan misi ini.

Salah satu tugas penting pemimpin adalah memberdayakan staf dan guru di lembaga pendidikan Islam. Memberdayakan staf berarti memberikan mereka kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Hal ini akan meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab mereka terhadap lembaga. Pemimpin harus memastikan bahwa semua staf mendapatkan pelatihan dan pengembangan yang mereka butuhkan. Selain itu, pemimpin

juga harus memberikan dukungan dan motivasi kepada staf. Dengan memberdayakan staf, lembaga dapat memanfaatkan potensi maksimal dari setiap anggotanya. Ini akan berdampak positif pada kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa.

Pemimpin di lembaga pendidikan Islam harus mampu mengantisipasi perubahan yang terjadi di lingkungan eksternal. Perubahan ini bisa berupa perkembangan teknologi, perubahan kebijakan pendidikan, atau dinamika sosial dan ekonomi. Pemimpin harus selalu memantau perkembangan ini dan menyesuaikan strategi lembaga. Dengan demikian, lembaga dapat tetap relevan dan kompetitif. Selain itu, pemimpin harus mampu mengomunikasikan perubahan ini kepada seluruh anggota lembaga. Hal ini penting agar semua pihak dapat menyesuaikan diri dengan cepat dan efektif. Antisipasi terhadap perubahan juga berarti lembaga harus siap menghadapi berbagai tantangan yang mungkin muncul.

Jaringan kerja yang kuat adalah salah satu kunci sukses dalam pengelolaan lembaga pendidikan Islam. Pemimpin harus aktif dalam menjalin kerjasama dengan berbagai pihak eksternal. Ini bisa meliputi kerjasama dengan lembaga pendidikan lain, pemerintah, atau organisasi non-pemerintah. Jaringan kerja yang baik dapat memberikan banyak manfaat bagi lembaga. Misalnya, lembaga dapat memperoleh sumber daya tambahan, informasi, atau dukungan moral. Selain itu, jaringan kerja juga dapat membuka peluang kerjasama yang lebih luas. Pemimpin harus terus membangun dan memelihara hubungan baik dengan semua mitra eksternal.

Evaluasi terhadap kualitas kepemimpinan adalah aspek penting yang perlu dilakukan secara rutin. Evaluasi ini bertujuan untuk menilai sejauh mana pemimpin telah berhasil dalam mengembangkan visi dan misi lembaga. Selain itu, evaluasi juga untuk menilai kemampuan pemimpin dalam memberdayakan staf dan mengantisipasi perubahan. Pemimpin harus menerima masukan dari berbagai pihak, termasuk guru, staf, dan siswa. Dengan evaluasi yang rutin, pemimpin dapat mengetahui kelemahan dan kekuatannya. Ini memungkinkan pemimpin untuk terus memperbaiki diri dan strategi kepemimpinannya. Evaluasi juga berfungsi sebagai alat kontrol untuk memastikan bahwa lembaga berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Pola komunikasi yang baik antara pemimpin dan seluruh anggota lembaga sangat penting. Komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kerjasama dan sinergi antar anggota. Pemimpin harus terbuka terhadap masukan dan kritik dari bawahannya. Selain itu, pemimpin juga harus mampu menyampaikan informasi dengan jelas dan tepat waktu. Komunikasi yang baik akan menciptakan suasana kerja yang harmonis dan produktif. Selain itu, komunikasi juga penting untuk membangun kepercayaan antara pemimpin dan anggota lembaga. Pemimpin yang mampu berkomunikasi dengan baik akan lebih mudah dalam menggerakkan seluruh anggota lembaga menuju tujuan bersama.

Pemimpin di lembaga pendidikan Islam harus mampu memberikan motivasi kepada seluruh anggota lembaga. Motivasi ini penting untuk meningkatkan semangat kerja dan dedikasi staf dan guru. Pemimpin harus mampu memberikan contoh yang baik dalam bekerja dan berinteraksi dengan orang lain. Keteladanan ini akan menjadi inspirasi bagi seluruh anggota lembaga. Selain itu, pemimpin juga harus mampu mengapresiasi dan memberikan penghargaan kepada staf yang berprestasi. Ini akan meningkatkan rasa penghargaan dan motivasi mereka. Dengan motivasi dan keteladanan yang baik, lembaga dapat mencapai kinerja yang optimal.

Kepemimpinan yang efektif dalam lembaga pendidikan Islam sangat penting dalam menentukan arah dan kemajuan lembaga. Pemimpin yang mampu mengembangkan visi yang jelas dan memberdayakan seluruh anggota lembaga dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Selain itu, pemimpin juga harus mampu mengantisipasi perubahan, membangun jaringan kerja, dan melakukan evaluasi rutin terhadap kepemimpinannya. Interaksi dan komunikasi

yang baik serta kemampuan memberikan motivasi dan keteladanan juga merupakan aspek penting dari kepemimpinan. Dengan kepemimpinan yang kuat, MTS Al-Jihad Medan diharapkan dapat terus berkembang dan memberikan pendidikan berkualitas kepada siswa-siswanya.

Metode Penelitian

Setelah proses pengumpulan data selesai, langkah berikutnya adalah analisis data, yang melibatkan penafsiran sistematis atas temuan penelitian dari pengamatan, wawancara, dan sumber lain untuk meningkatkan pemahaman tentang fokus penelitian dan mengomunikasikannya kepada orang lain. Menurut J. Moleong dalam buku Tohirin, analisis data kualitatif adalah proses penyusunan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dirumuskan hipotesis berdasarkan data yang ada. Teknik pengumpulan data sangat penting dalam penelitian karena tujuan utamanya adalah mendapatkan data yang akurat dan sesuai standar yang ditetapkan. Dengan demikian, artikel ini menggunakan metode kualitatif untuk mengumpulkan dan menganalisis data.

Hasil dan Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan dalam Pendidikan Islam untuk Menentukan Arah dan Kemajuan Lembaga

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar mengikuti keinginannya atau bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Definisi ini bervariasi namun pada intinya mencakup kemampuan untuk mempengaruhi dan memotivasi orang lain. (Syafaruddin dan Asrul: 2013) Dimana definisi tentang kepemimpinan yang dinamis dikemukakan banyak ahli yang dirangkum dalam penelitian sebelumnya, diantaranya sebagai berikut:

- a. Makawimbang: Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar mengikuti keinginannya. (Makawimbang: 2012)
- b. Overton: Menekankan kemampuan memperoleh tindakan dengan penuh kepercayaan dan kerjasama. (Overton:2002)
- c. Hersey dan Blanchard: Proses mempengaruhi aktivitas individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. (Hersey dan Blanchard: 1988)
- d. Syafaruddin: Pemimpin dipercaya karena otoritas dan kemampuannya mempengaruhi anggota untuk melakukan sesuatu. (Syafaruddin: 2010)
- e. Seokarto Indrafachrudi dkk: Menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, dan jika perlu, memaksa orang lain untuk menerima pengaruh itu dan berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. (Seokarto Indrafachrudi dkk:2002)
- f. John B. mendefinisikan kepemimpinan sebagai aktivitas atau proses di mana individu dalam suatu kelompok saling mempengaruhi, meskipun terdapat perbedaan di antara mereka, untuk diarahkan pada kegiatan kemanusiaan berdasarkan masalah bersama. (John B: 1999)
- g. Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan: Kepemimpinan adalah seni mempengaruhi perilaku bawahan agar bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. (Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan: 2003)

Pada dasarnya kepemimpinan bukan hanya mempengaruhi orang lain, tetapi juga dipengaruhi oleh pendapat masyarakat, berinteraksi dengan keinginan dan keyakinan mereka. Pemimpin adalah bagian dari masyarakat, saling berkontribusi, bertukar pendapat dan pengalaman, serta bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu kepemimpinan sangat mempengaruhi dalam menentukan arah an kemajuan sebuah lembaga. Hal tersebut juga dijelaskan dalam islam dimana kepemimpinan begitu penting sehingga

mendapat perhatian yang begitu besar.

- 1) Untuk mempertegas bahwa Proses kepemimpinan mengandung lima unsur mencakup: 1) pemimpin adalah orang yang mengarahkan pengikut, melahirkan kinerja/aktivitas, 2) pengikut adalah orang yang bekerja dibawah pengaruh pimpinan, 3) konteks adalah situasi (formal atau tidak formal, social atau kerja, dinamis atau statis, darurat atau rutin, rumit atau sederhana sesuai hubungan pemimpin dan pengikut, (4) proses adalah tindakan kepemimpinan, perpaduan memimpin, mengikuti, bimbingan menuju pencapaian tujuan, pertukaran, membangun hubungan dan (5) hasil adalah yang muncul dari hubungan pemimpin, pengikut dan situasi (rasa hormat, kepuasan dan kualitas produk.

Menurut (Wahab: 2008), unsur-unsur utama sebagai esensi kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Unsur pemimpin atau orang yang mempengaruhi;
2. Unsur orang yang dipimpin sebagai pihak yang dipengaruhi;
3. Unsur interaksi atau kegiatan atau usaha dan proses mempengaruhi;
4. Unsur tujuan yang hendak dicapai dalam proses mempengaruhi;
5. Unsur perilaku/kegiatan yang dilakukan sebagai hasil mempengaruhi.

Dalam ilmu manajemen pada umumnya, dikenal 3 (tiga) model kepemimpinan. Pada umumnya ketiga model kepemimpinan ini sering kita lihat pada diri para leader dalam praktek sehari-hari dalam memanager kantor atau perusahaan. Kepemimpinan karismatik adalah bentuk kepemimpinan yang dianggap sebagai anugerah Tuhan, di mana pemimpin memiliki kemampuan luar biasa yang memancarkan magnet kuat serta mampu menarik ketertarikan emosional yang kuat dari para pengikutnya, seperti yang ditunjukkan oleh Bung Karno, Anwar Sadat, dan Mahatma Gandhi. Sebaliknya, kepemimpinan transaksional fokus pada pengendalian bawahan dengan menggunakan kekuasaan untuk mencapai hasil, mengelola mereka dengan memberi reward dan punishment, serta menerapkan transaksi yang saling menguntungkan. Di sisi lain, kepemimpinan transformasional, yang sangat efektif dan diterapkan di berbagai organisasi internasional, mengelola hubungan antara pemimpin dan pengikut dengan menekankan perhatian, komunikasi, kepercayaan, rasa hormat, dan pengelolaan risiko, sambil menciptakan visi yang menginspirasi dan mendorong perubahan positif, serta membangun hubungan yang kuat dan saling percaya. (Rivai: 2013)

Begitu pentingnya kepemimpinan, mengharuskan setiap perkumpulan untuk memiliki pemimpin, bahkan paerkumpulan dalam jumlah kecilpun. Nabi muhammad bersabda yang artinya: "Dari Abu Sa'id dari Abu Hurairah bahwa kedunya berkata, Rasulullah Saw bersabda: Apabila tiga orang keluar bepergian, hendaklah mereka menjadikan salah satu sebagai pemimpin." (HR. Abu Daud). Berdasarkan hadis ini, hak untuk memilih seorang pemimpin berada ditangan masyarakat (jamaah). Tidak diperkenankan seseorang mengaku dan mengangkat dirinya menjadi pemimpin, dan memaksa masyarakat untuk menaati kepemimpinannya. Pemimpin sejati adalah orang yang dipilih oleh masyarakat, karena memiliki beberapa karakteristik tertentu yang berbeda dari lainnya, dan ia mendapatkan ridha dari mayoritas masyarakat, walaupun tidak seutuhnya

Hal serupa dikatakan oleh Rinto hermawan selaku kepala Mts Al-Jihad Medan dimana Kepemimpinan memiliki pengaruh yang besar dalam pendidikan Islam, karena kepemimpinan yang efektif dan berlandaskan prinsip-prinsip Islam dapat meningkatkan kualitas lembaga pendidikan Islam. Kepemimpinan dalam konteks ini tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan organisasi yang bersifat sementara, tetapi juga mengarah pada pencapaian tujuan yang lebih mendalam dan abadi, dengan tanggung jawab yang tidak hanya kepada para anggota, tetapi juga di hadapan Allah SWT.

Dalam menjalankan kepemimpinan yang baik terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi: (Syafaruddin: 2010)

- a. Ancaman: Memotivasi orang melalui ketakutan atau tekanan.

- b. Penghargaan: Memberikan insentif atau imbalan untuk motivasi.
- c. Otoritas: Menggunakan kekuasaan formal untuk mengarahkan.
- d. Bujukan: Menggunakan argumen atau persuasi untuk mempengaruhi.

Pada dasarnya, Pemimpin dalam lembaga pendidikan Islam menentukan arah dan kemajuan lembaga dengan mengembangkan visi yang jelas dan membagikannya kepada semua orang di lembaga tersebut. Pemimpin juga harus mampu mengantisipasi perkembangan dunia luar, menilai implikasinya, dan memberdayakan staf serta pegawai untuk bersemangat mengejar visi tersebut. Selain itu, pemimpin harus mampu bernegosiasi dengan organisasi lain, membangun jaringan kerja, memberikan gagasan, sumber daya, atau informasi yang diperlukan oleh organisasi.

2. Peran kepala sekolah sebagai Pemimpin dalam Menentukan Strategi Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam

Salah satu bentuk kepemimpinan dalam lembaga pendidikan Islam adalah kepala sekolah. Menurut Mulyasa, kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam menentukan keberhasilan suatu lembaga pendidikan, karena ia merupakan pemimpin di lembaganya. Lebih lanjut ia mengatakan bahwa kegagalan dan keberhasilan sekolah banyak ditentukan oleh kepala sekolah, karena mereka merupakan pengendali dan penentu arah yang hendak ditempuh sekolah menuju tujuannya, yaitu sekolah yang efektif, bermutu, dan favorit tidak lepas dari peran kepala sekolahnya. (Mulyasa: 2004) maka ia harus mampu membawa lembaganya ke arah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, ia harus mampu melihat adanya perubahan serta mampu melihat masa depan dalam kehidupan global yang lebih baik. Kepala sekolah harus bertanggung jawab atas kelancaran dan keberhasilan semua urusan pengaturan dan pengelolaan sekolah secara formal kepada atasannya atau secara informal kepada masyarakat yang telah menitipkan anak didiknya.

Pemimpin adalah orang yang dipilih untuk menjalankan roda kepemimpinan dalam sebuah organisasi, dalam hal ini konsep dasar kepemimpinan melekat pada pemimpin secara khusus. Menurut Nanus sebagaimana dikutip (Syafaruddin dan Asrul: 2013), ada empat peran kepemimpinan efektif, yaitu sebagai penentu arah, agen perubahan, juru bicara dan pelatih. Pertama, penentu arah. Pimpinan harus mengembangkan visi dan membagi semua orang untuk mewujudkannya. Kedua, agen perubahan. Untuk memerankan sebagai agen perubahan, pemimpin harus mampu mengantisipasi perkembangan dunia luar, menilai implikasi untuk pelaksanaan dan perbedayaan orang menuju perubahan. Ketiga, juru bicara, pemimpin harus mampu bernegosiasi dengan organisasi lain, membangun jaringan kerja, memberikan gagasan sumber daya atau informasi bagi organisasi. Keempat, pelatih, pemimpin harus memberdayakan staf dan pegawai agar bersemangat mengejar visi. Sebagai pelatih pemimpin juga menjadi teladan dalam usaha mewujudkan visi menjadi kenyataan.

Covey membagi peran kepemimpinan menjadi 3 bagian, yaitu kepemimpinan terkait visi, menyusun, menyampaikan dan melembagakan visi sehingga orang lain bekerja mencapai visi. Hal itu dilakukan dengan memberikan tantangan, semangat, kebolehan, memberdayakan dan menjadi teladan dalam tim kerja dan bawahannya. Pemimpin yang memiliki kompetensi, kejujuran, pandangan ke depan, pemberi inspirasi, dan berhasil sangat diharapkan oleh bawahan, anggota dan pengikut. (Fahmi Khumaini, & Rz. Ricky Satria Wiranata:2019)

Kualitas dan kompetensi kepala sekolah sebagai pemimpin secara umum setidaknya mengacu kepada empat hal pokok, yaitu: (a) sifat dan keterampilan kepemimpinan, (b) kemampuan pemecahan masalah, (c) keterampilan sosial, dan (d) pengetahuan dan kompetensi profesional. Secara garis besar kualitas dan kompetensi kepala sekolah menurut Marno, Triyo Supriyatno, dapat dinilai dari kinerjanya dalam mengaktualisasikan fungsi dan perannya sebagai kepala sekolah yaitu meliputi: (Triyo Supriyatno:2008)

1. Sebagai Pendidik (educator)

2. Sebagai Manajer
3. Administrator
4. Sebagai Supervisor

Kemudian, Peran kepala sekolah sebagai pemimpin dalam menentukan strategi pengelolaan lembaga pendidikan Islam di MTS Al-Jihad Medan berfokus pada penerapan gaya kepemimpinan demokratis dan beberapa strategi kunci untuk meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan. Kepala sekolah membuka diri terhadap saran dan kritik konstruktif dari staf dan guru, membangun hubungan kerja sama yang baik dengan semua pihak terkait, termasuk wali siswa, sehingga menciptakan suasana kerja yang nyaman dan harmonis. Gaya kepemimpinan demokratis ini sejalan dengan pandangan Usman yang menekankan pentingnya menghargai pendapat orang lain dan mengambil hikmah dari perbedaan.

Dalam kesehariannya, kepala sekolah menunjukkan sikap perhatian, disiplin, inisiatif, bijaksana, dan terbuka, serta memiliki emosi yang stabil. Sikap terbuka terlihat dari kesediaannya menerima saran dan kritik, sementara sikap disiplin diwujudkan dengan memberikan teguran kepada guru atau staf yang melakukan kesalahan, baik secara pribadi maupun melalui rapat terbuka. Perilaku keseharian ini sesuai dengan pandangan Northouse yang menyatakan bahwa pemimpin harus terbuka dan objektif dalam memilih tindakan yang sesuai untuk membantu pencapaian tujuan tim.

Strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan mutu dan kinerja guru meliputi: (Ushansyah, U.: 2016)

- a. Pelatihan dan Pengembangan: Mengikutsertakan guru dan staf dalam pelatihan yang diadakan oleh yayasan dan dinas terkait, seperti pelatihan kurikulum, metode mengajar, dan metode menghafal Al-Qur'an. Selain itu, yayasan juga mengadakan seminar setiap awal tahun ajaran dan pelatihan setiap semester untuk meningkatkan keterampilan mengajar.
- b. Pengembangan Metode Pembelajaran: Memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan metode dan model pembelajaran di kelas. Kepala sekolah berperan sebagai edukator dan leader, memberikan arahan, contoh, dan saran untuk memanfaatkan lingkungan sekolah dalam metode pengajaran.
- c. Supervisi dan Pengamatan Kelas: Melaksanakan supervisi atau pengamatan kelas dua kali dalam satu semester untuk melihat kesiapan guru dalam mengajar. Kepala sekolah memberikan teguran lisan jika ada guru yang belum mempersiapkan pembelajaran dengan matang.
- d. Evaluasi Kinerja: Melakukan evaluasi kinerja guru, tenaga pendidik lainnya, dan staf sekolah dalam tiga tahap: awal semester, tengah semester, dan akhir semester. Evaluasi mencakup segala aspek mulai dari kesiapan materi pembelajaran hingga cara guru menghadapi siswa di kelas.
- e. Pemberian Penghargaan: Memberikan penghargaan kepada guru dan staf yang menunjukkan kinerja baik dalam berbagai kategori seperti disiplin, kreativitas, dan inovasi. Penghargaan ini diberikan setiap akhir jam sekolah dan akhir semester untuk meningkatkan semangat kerja.

Strategi-strategi ini menunjukkan bahwa kepala sekolah memainkan peran vital dalam mengelola lembaga pendidikan Islam dengan efektif, memastikan bahwa semua anggota lembaga bekerja sama untuk mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan. Kepala sekolah juga menunjukkan fleksibilitas dan keterbukaan terhadap perubahan, serta komitmen terhadap peningkatan kualitas pendidikan melalui berbagai inisiatif pengembangan profesional.

Lebih rinci Rinto hermawan juga mengungkapkan bahwa Strategi dalam pengelolaan lembaga pendidikan Islam meliputi:

- a. Pengembangan visi dan misi: Menetapkan tujuan yang jelas dan realistis serta menyampaikan visi tersebut kepada seluruh anggota lembaga.

- b. Pemberdayaan staf: Melibatkan staf dalam proses pengambilan keputusan dan memberikan mereka tanggung jawab untuk mencapai visi bersama.
- c. Antisipasi terhadap perubahan: Memantau perkembangan eksternal dan menyesuaikan strategi lembaga untuk menghadapinya.
- d. Pembangunan jaringan kerja: Menjalin kerjasama dengan organisasi lain untuk memperoleh

3. Problematika Pemimpin Dalam Menjalankan Roda Kepemimpinan

Dalam dunia kerja dan pendidikan, keterampilan kepemimpinan sangat penting untuk menghadapi berbagai tantangan. Berikut ini beberapa tantangan umum yang sering dihadapi oleh seorang pemimpin:

a. Mengelola Anggota yang Sulit Diatur

Menghadapi anggota tim yang sulit diajak bekerja sama atau tidak bisa diandalkan adalah salah satu tantangan terbesar. Sebagai pemimpin, penting untuk menghadapinya dengan bijak. Cobalah memberikan umpan balik atau meminta mereka untuk berubah. Jika ini tidak berhasil, pertimbangkan untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih tegas.

b. Menghadapi Tekanan

Seorang pemimpin harus mampu menghadapi berbagai tekanan. Tidak mungkin selalu bekerja dalam kondisi prima. Meluangkan waktu untuk bersantai, mengatur prioritas, dan menemukan hobi atau aktivitas yang mengurangi stres adalah cara-cara efektif untuk mengelola tekanan.

c. Menjaga Motivasi

Pemimpin tidak perlu selalu ceria, tetapi harus mampu menjaga antusiasme tim untuk mencapai tujuan. Jika pemimpin kehilangan semangat, hal ini dapat mempengaruhi motivasi tim. Fokus pada hal-hal yang dapat dikendalikan, ingat kembali tujuan profesional dan personal, serta motivasi utama Anda.

d. Tidak Dihormati atau Disukai

Tidak semua orang akan menghormati atau menyukai seorang pemimpin. Jika tidak dihormati, orang tidak akan mendengarkan apa yang dikatakan. Meskipun tidak harus selalu disukai, penting untuk tetap dihormati dengan merespon secara positif dan menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai.

e. Masalah Komunikasi

Masalah komunikasi adalah tantangan nomor satu bagi pemimpin. Pastikan semua anggota tim memiliki pemahaman yang sama tentang berbagai hal, seperti tenggat waktu, standar kerja, dan strategi tim. Gunakan saluran komunikasi yang efektif dan lakukan pemantauan secara intensif, seperti melakukan pengecekan mingguan untuk memastikan progres tetap pada jalurnya.

f. Perubahan Anggota Tim

Perubahan anggota tim adalah hal yang umum terjadi, terutama di dunia kerja. Saat anggota tim memutuskan untuk pindah, pemimpin harus mampu mempercepat penyesuaian dalam organisasi dan memastikan transisi berjalan lancar. Berikan pelatihan yang dibutuhkan bagi anggota baru.

g. Menjalin Hubungan Baik dengan Stakeholder

Membangun hubungan baik dengan semua pihak adalah tantangan besar bagi pemimpin. Ini memerlukan komunikasi yang efektif secara horizontal maupun vertikal. Asah keterampilan interpersonal seperti empati, mendengarkan, dan pemecahan masalah.

h. Menyampaikan Kabar Buruk

Pemimpin harus mampu menyampaikan kabar buruk kepada atasan atau bawahan secara jelas dan tanpa drama. Strategi yang efektif meliputi: menyampaikan dengan jujur tanpa menutupi apapun, memberikan waktu bagi mereka untuk bertanya dan mengungkapkan perasaan, serta mendiskusikan langkah selanjutnya.

Mengatasi tantangan-tantangan ini dengan bekal keterampilan kepemimpinan yang tepat akan membantu seorang pemimpin menjalankan perannya dengan lebih efektif dan bijaksana

Kesimpulan

Dapat disimpulkan berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan bapak Rinto Hermawan. Dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan dalam Lembaga Pendidikan Islam adalah Perilaku keseharian kepala sekolah menunjukkan sikap pemimpin demokratis seperti perhatian, disiplin, inisiatif, bijaksana, terbuka, dan memiliki emosi yang stabil. Kedua, strategi yang diterapkan dalam meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan ada 5 strategi terdiri dari ; (1) mengikutsertakan guru dan staf sekolah dalam pelatihan yang dilaksanakan oleh yayasan dan dinas terkait, (2) memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan metode pembelajaran dikelas, (3) melaksanakan supervisi atau pengamatan kelas saat guru mengajar, (4) melaksanakan evaluasi kinerja guru, tenaga kependidikan (guru pendamping), dan staf sekolah, dan (5) memberikan reward atau penghargaan kepada guru dan staf.

Daftar Pustaka

- Dalin, (1995). *School Development: Theories and Strategies*. London: Redwood Books.
- Dirawat, dkk. (1986). *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Fahmi Khumaini, & Rz. Ricky Satria Wiranata. (2019). Kepemimpinan dalam Pendidikan Islam. *AL-FAHIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 1–17. <https://doi.org/10.54396/alfahim.v1i2.54>
- Makawimbang, Jerry H., *Kepemimpinan Pendidikan yang Bermutu* (Bandung: Alfa Beta, 2012)
- Marsey, P. Dan Blanchard, K. H., *Management of Organizational Behaviour*, (New Jersey: Prentice Hall. Englewood Clifts, 1988).
- Mulyasa, H. E., *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011).
- Overton, Rodney, *Leadership Made Simple*, (Singapura: Wharton Books, Pte. Ltd., 2002).
- Owens, Robert G. *Organizational Behaviour in Education*, (Boston: Allyn and Bacon, 1995).
- Rahman, Taufik, *Moralitas Pemimpin dalam Perspektif al-Qur'an*, (Bandung: Pustaka Setia, 1999).
- Rivai, Veithzal, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: Rajawali Press, 2003).
- Roe, W.H. T dan Drake, *The Principalship*, (New York: Macmilalan Publishing, 1980).
- Siagian, Sondang P., *Filsafat Administrasi*, (Jakarta: Gunung Agung, 1985).
- Siahaan, Amiruddin, Khairuddin W. Dan Irwan Nasution, *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah*, (Jakarta: Quantum Teaching, 2006).
- Soetopo, Hendyat dan Soemanto, *Pengantar Operasional administrasi Pendidikan*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1982).
- Syafaruddin dan Asrul, *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer* (Bandung: Citapustaka Media, 2013).
- Syafaruddin, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Jakarta: Quantum Teaching, 2010).
- Ushansyah, U. (2016). Kepemimpinan Lembaga Pendidikan Islam. *Ittihad*, 14(26), 54–60. <https://doi.org/10.18592/ittihad.v14i26.872>
- Wahab, Abdul Aziz, *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2008).