

Gaya Kepemimpinan di Madrasah Aliyah: Suatu Praktik Kepemimpinan Berorientasi Manusia

Rizmi Rahmawati¹, Supriyanto², La Ode Abdul Wahab³

¹Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Kendari
Email: rizmirahmawati09@gmail.com

²Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Kendari
Email: supriyanto.iain@gmail.com

³Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Kendari
Email: laode_07@yahoo.com

Abstrak

Artikel ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis tentang gaya kepemimpinan kepala madrasah dalam pengembangan madrasah. Objek penelitian ini adalah Kepala Madrasah, Guru-guru, Ketua Komite MA Al-Mu'minin Ladongi dan Kasi Pendis Kemenag Kabupaten Kolaka Timur. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data melalui proses reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan serta teknik pengecekan keabsahan data melalui triangulasi teknik, sumber dan waktu. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Cara kepala madrasah dalam menerima kritik, pendapat dan saran dari bawahan melalui kegiatan rapat yang diadakan sebagai wadah untuk menerima masukan dari bawahannya. 2) Cara kepala madrasah dalam proses pengambilan keputusan melalui rapat sehingga semua bawahan ikut terlibat. 3) Cara kepala madrasah dalam menciptakan suasana kekeluargaan yaitu dengan menganggap bawahannya seperti anaknya sendiri dan sesama guru menganggap saudara dengan rekan guru lainnya. Dengan adanya hal-hal tersebut maka gaya kepemimpinan kepala madrasah cenderung demokratis.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Madrasah

Leadership Style in Madrasah Aliyah: A Human-Oriented Leadership Practice

Rizmi Rahmawati¹, Supriyanto², La Ode Abdul Wahab³

¹Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Kendari
Email: rizmirahmawati09@gmail.com

²Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Kendari
Email: supriyanto.iain@gmail.com

³Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Kendari
Email: laode_07@yahoo.com

Abstract

This article aims to examine and analyze the leadership style of the madrasa principal in developing madrasahs. The object of this research is the Head of Madrasah, Teachers, Chair of the MA Al-Mu'minin Ladongi Committee and Head of Educational Services at the Ministry of Religion of East Kolaka Regency. This research use descriptive qualitative approach. Data collection techniques were carried out by observation, interviews and documentation. Data analysis through the process of data reduction, presentation of data and drawing conclusions as well as checking the validity of data techniques through triangulation of techniques, sources and time. Based on the results of the study, it shows that 1) The way the madrasa head accepts criticism, opinions and suggestions from subordinates is through meeting activities that are held as a forum to receive input from his subordinates. 2) The way the head of the madrasa in the decision-making process is through meetings so that all subordinates are involved. 3) The way the head of the madrasa in creating a family atmosphere is by considering his subordinates as his own children and fellow teachers consider brothers and other teachers. With these things, the leadership style of the madrasa principal tends to be democratic.

Keywords: Leadership Style, Madrasah Development

Pendahuluan

Kepemimpinan merupakan proses memengaruhi dan menerjemahkan keinginan-keinginan para anggota atau pengikut yang menekankan pada tujuan dan sasaran organisasi melalui kegiatan memberi motivasi, memelihara hubungan kerjasama yang baik dengan anggota dan memberi dukungan pada kelompok-kelompok tertentu diluar dan didalam organisasi. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk dapat membangkitkan, mempengaruhi dan mengarahkan serta menyadarkan anggotanya agar dapat bekerja sesuai dengan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Karena pada dasarnya keberhasilan dan kegagalan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan seorang pemimpin organisasi tersebut (Krisbiyanto, 2019). Kehadiran pemimpin dalam rangka membuat perbedaan dan menciptakan inovasi (Syahrul, 2015a). Selain itu, perkembangan zaman yang sangat cepat membutuhkan pemimpin yang dapat mengarahkan organisasi dalam suasana ketidakpastian (Syahrul, 2015b).

Kepala madrasah selaku pemimpin dalam lembaga pendidikan hendaknya harus selalu mengembangkan diri untuk bisa menyesuaikan gaya seperti apa yang akan diperankan dalam situasi dan kondisi yang ada, karena gaya kepemimpinan sangat menentukan keberhasilan kepemimpinan kepala madrasah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama (Bashori, 2016). Gaya kepemimpinan yang dimaksud sebagai cara berperilaku yang khas dari seorang pemimpin terhadap para anggota kelompoknya. Ada tiga gaya kepemimpinan kepala sekolah yang paling luas dan sudah dikenal yaitu gaya kepemimpinan otokratis, demokratis dan *laissez-faire* (Sari et al., 2020).

MA Al-Mu'minin Ladongi pada awal didirikan siswa yang masuk hanya berjumlah 2 orang sehingga madrasah tersebut kembali ditutup. Kemudian pada tahun 2004, madrasah tersebut kembali dibuka dan siswa yang masuk berjumlah 5 orang. Meskipun siswa yang masuk jumlahnya tidak menentu, MA Al-Mu'minin Ladongi tetap mampu bersaing dengan sekolah-sekolah lain. Salah satunya pada tahun 2008 siswa MA Al-Mu'minin Ladongi mengikuti olimpiade diantaranya olimpiade Matematika, Ekonomi, TIK dan mendapatkan penghargaan. Prestasi awal yang diraih begitu luar biasa karena MA Al-Mu'minin Ladongi mampu bersaing dan mengalahkan sekolah-sekolah umum yang pada saat itu masih Kabupaten Kolaka.

Hal ini yang membuat MA Al-Mu'minin Ladongi dicari oleh Kanwil Kemenag karena meskipun gedung sekolahnya masih satu atap dengan MTs Al-Mu'minin Ladongi namun siswanya mampu mengharumkan nama sekolah. Hal ini tidak terlepas dari peranan kepala madrasah yang antusias dalam membenahi madrasah dan selalu mengikuti berbagai kegiatan.

Selain jiwa antusiasnya yang besar dalam mengembangkan madrasah, kepala madrasah juga memiliki sikap terbuka atau *welcome* terhadap siapa saja. Hal ini membuat orang-orang tidak canggung terhadap kepala madrasah. Kepala madrasah juga senantiasa meminta pendapat kepada guru-guru dalam menetapkan suatu keputusan. Oleh karena itu, kepala madrasah selalu mengadakan rapat setiap akan melakukan kegiatan untuk memperoleh suatu kesepakatan. Berdasarkan hal tersebut peneliti ingin meneliti lebih lanjut tentang Gaya Kepemimpinan di MA Al-Mu'minin Ladongi Kabupaten Kolaka Timur.

Metode

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif, dimana peneliti berupaya mengumpulkan data-data atau informasi objektif di lapangan mengenai gaya kepemimpinan kepala madrasah dalam pengembangan madrasah di MA Al-Mu'minin Ladongi, kemudian ditelaah, dikaji dan diolah dengan cara mendeskripsikan dalam bentuk kata-kata atau kalimat dari hasil pengamatan peneliti.

Data yang terkumpul adalah data kualitatif yang terbagi dalam data primer dan sekunder. Dimana informan kunci dalam penelitian ini adalah Kepala MA Al-Mu'minin Ladongi.

Untuk mengumpulkan data dalam artikel ini menggunakan tiga cara yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi, yaitu:

- a. Observasi yaitu peneliti melakukan pengamatan terhadap gaya kepemimpinan kepala madrasah dalam pengembangan madrasah di MA Al-Mu'minin Ladongi.
- b. Wawancara yaitu untuk memperoleh informasi secara lisan dari wawancara dengan Kepala Madrasah, Guru, Ketua Komite dan Kasi Pendis Kemenag Kabupaten Kolaka Timur dengan menggunakan pedoman wawancara yang telah peneliti susun sebelumnya.

- c. Dokumentasi yaitu peneliti berusaha mengkaji dokumen-dokumen yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan kepala madrasah dalam pengembangan madrasah di MA Al-Mu'minin Ladongi.

Teknik analisis data dilakukan melalui tahap reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan atau verifikasi dan untuk memperoleh kesimpulan yang tepat diperlukan pengujian keabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini ada tiga macam yaitu triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu (Sugiyono, 2013).

Hasil Penelitian

A. Gaya Kepemimpinan dalam Menerima Kritik, Pendapat dan Saran

Fakta-fakta yang dapat dikemukakan terkait gaya kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah Al-Mu'minin Ladongi dalam menerima kritik, pendapat dan saran adalah sebagai berikut:

1. Kepala madrasah mengadakan rapat bersama bawahan. Kepala madrasah menjadikan rapat sebagai wadah meminta masukan-masukan baik itu berupa kritik, pendapat maupun saran dari bawahannya dalam rangka memperbaiki tata kelola madrasah yang belum sempurna demi kemajuan madrasah kedepannya.
2. Kepala madrasah menyampaikan secara langsung dan memberikan motivasi kepada bawahan melalui rapat agar para bawahan menyampaikan aspirasinya. Kepala madrasah menyampaikan kepada bawahan agar senantiasa mengutarakan aspirasinya serta memberikan motivasi kepada bawahan agar menanamkan rasa memiliki terhadap madrasah. Sebab jika menanamkan rasa memiliki, hatinya akan tergerak untuk berusaha mengembangkan madrasah, karena merasa bahwa madrasah adalah miliknya yang harus selalu dibenahi agar dapat berkembang.
3. Kepala madrasah menyampaikan kepada bawahan untuk menyampaikan hal-hal yang kurang sesuai. Kepala madrasah selalu meminta kepada bawahannya untuk menyampaikan hal-hal yang tidak mereka sukai atau kurang sesuai agar dari hal-hal tersebut kepala madrasah dapat memperbaiki dan mencari solusinya bersama.
4. Bawahan diminta untuk bersifat terbuka. Sehingga apabila ada hal-hal yang diketahui oleh bawahan dapat tersampaikan kepada kepala madrasah dan begitupun sebaliknya.

5. Kepala madrasah memberikan pemahaman jika masukan-masukan yang diberikan oleh bawahan kurang sesuai. Apabila ada masukan yang tidak disetujui oleh kepala madrasah maka akan disampaikan dengan cara yang baik dan sopan yang disertai dengan penjelasan yang relevan. Sehingga bawahan tidak merasa tersinggung dan tetap merasa bahwa pendapatnya dihargai.

B. Gaya Kepemimpinan Melibatkan Bawahan dalam Proses Pengambilan Keputusan

Penelitian ini menemukan beberapa fakta terkait gaya kepemimpinan kepala Madrasah Aliyah Al-Mu'minin Ladongi dalam proses pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Kepala madrasah menyampaikan hal-hal yang akan diputuskan. Sebelum memutuskan sesuatu, kepala madrasah memberikan penjelasan terlebih dahulu dan menyampaikan hal-hal apa saja yang akan diputuskan atau masalah apa yang akan dipecahkan bersama agar bawahan dapat mengerti maksud dan tujuannya.
2. Kepala madrasah meminta bawahan untuk menganalisis dan memberikan pendapat. Dari penjelasan yang telah diberikan oleh kepala madrasah kemudian bawahan diminta untuk menganalisis hal-hal yang akan diputuskan lalu memberikan pendapatnya mengenai hal tersebut.
3. Pendapat-pendapat akan dipilih sesuai dengan suara terbanyak dan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Dalam menetapkan suatu keputusan kepala madrasah mengambil jalan tengah sehingga pendapat-pendapat yang telah terkumpul akan dipilih berdasarkan suara terbanyak.

C. Gaya Kepemimpinan dalam Menciptakan Suasana Kekeluargaan

Penelusuran dalam penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala Madrasah Aliyah Al-Mu'minin Ladongi dalam menciptakan suasana kekeluargaan sebagai berikut:

1. Berbaur dengan bawahan layaknya keluarga. Kepala madrasah selalu bersifat santai kepada bawahan dengan artian tidak kaku. Sehingga dalam mengerjakan sesuatu tidak ada yang namanya saling menyalahkan. Bahkan kepala madrasah sering ikut bekerja bakti bersama bawahan maupun siswa membenahi madrasah.
2. Hubungan kepala madrasah dengan bawahan tidak seperti atasan dan bawahan melainkan kepala madrasah menganggap bawahan layaknya seorang anak. Kepala madrasah sangat menjaga

hubungan silaturahmi dengan bawahan, bahkan menganggap bawahannya seperti anaknya sendiri sehingga selalu memanggil bawahan dengan sebutan “nak”.

3. Kepala madrasah tidak membedakan antara guru senior dan guru junior. Kepala madrasah menganggap semua bawahan sama karena sama-sama sebagai tenaga pendidik dan memiliki tugas dan tujuan yang sama.
4. Mengadakan kegiatan makan bersama dalam mempererat silaturahmi. Hal ini dapat mempererat hubungan silaturahmi dan menciptakan suasana kekeluargaan antara kepala madrasah dan bawahannya sehingga membuat kekompakan mereka semakin besar.
5. Berjabat tangan dengan bawahan. Kepala madrasah selalu berjabat tangan ketika bertemu bawahan, terutama pada saat selesai rapat saling meminta maaf dengan cara berjabat tangan baik kepala madrasah dengan bawahan maupun antar bawahan.

Pembahasan

A. Gaya Kepemimpinan dalam Menerima Kritik, Pendapat dan Saran

Kepala madrasah memiliki kepribadian demokratis sehingga selalu menerima kritikan maupun saran dari para bawahannya. Sebagaimana dalam penelitian Budiman, bahwa menurut Engkoswara dan Komariah yakni gaya kepemimpinan yang menekankan pada hubungan interaksional yang baik antara pemimpin dan bawahan, namun tetap menerima saran dan kritik dari pihak lain dalam menjalankan kebijakan tersebut (Budiman & Barata, 2018).

Nawawi dan Martini mengemukakan bahwa setiap orang mempunyai kesempatan yang sama untuk menyampaikan kritik, pendapat dan saran-saran untuk memperbaiki keputusan yang kurang tepat. Dengan demikian akan selalu terjadi pertemuan gagasan yang dapat menghasilkan keputusan terbaik untuk dilaksanakan. Kepala sekolah harus dapat memahami dan menghadapi berbagai masalah yang timbul dan mampu menangani secara cepat dan tepat serta harus terbuka untuk menerima saran, kritikan, menerima ide-ide pembaharuan yang konstruktif (Mukhtar, 2015).

B. Gaya Kepemimpinan Melibatkan Bawahan dalam Proses Pengambilan Keputusan

Sebagaimana dalam penelitian Mohune, keikutsertaan warga sekolah dalam pengambilan keputusan akan sangat banyak manfaatnya bagi kepala sekolah. Dengan adanya pengambilan keputusan secara bersama, maka akan dapat menumbuhkan semangat kebersamaan, warga sekolah akan merasa dihargai dan diakui keberadaannya. Selain itu juga dapat menghindarkan dari hal-hal yang tidak diinginkan (Mohune & Tola, 2019).

Nawawi dan Martini mengemukakan bahwa pemimpin dalam mengambil keputusan sangat mementingkan musyawarah yang diwujudkan pada setiap jenjang dan di dalam unit masing-masing. Dengan adanya musyawarah maka dalam setiap pelaksanaan keputusan tidak dirasakan sebagai kegiatan yang dipaksakan, tetapi anggota merasa terdorong mensukseskannya sebagai tanggung jawab bersama (Masykur, 2018). Kepemimpinan yang melibatkan dan terlibat dalam berbagai gerak organisasi akan membantu dalam menjaga arah organisasi (Suryadi & Syahrul, 2021).

C. Gaya Kepemimpinan dalam Menciptakan Suasana Kekeluargaan

Sebagaimana dalam penelitian Ritonga, Iklim kerja yang nyaman dan kondusif merupakan kebutuhan setiap anggota organisasi dalam melakukan tugas dan tanggungjawab, sehingga bekerja merupakan suatu hal yang sangat menyenangkan bukan menjadi beban. Ketika guru merasa nyaman di tempat kerja ini juga akan meningkatkan kualitas kerja guru. Guru akan bekerja dengan ikhlas dan berusaha memberikan yang terbaik (Ritonga, 2020).

Pemimpin yang menerapkan sistem kekeluargaan akan mampu membuat para anggotanya lebih terbuka. Mereka akan menganggap tempat kerja menjadi rumah mereka. Mereka akan lebih nyaman untuk menyampaikan hal-hal yang ada dalam pikiran mereka. Para pemimpin akan lebih mudah mengetahui permasalahan yang terjadi pada anggotanya. Hal ini karena keterbukaan anggota tersebut. Anggota tersebut juga tidak sungkan untuk mengingatkan pemimpinnya bila ada sesuatu yang salah. Dengan begitu, pemimpin akan lebih mudah menyelesaikan masalah yang terjadi pada dirinya dan anggotanya (Hanggara, 2019).

Kesimpulan dan Implikasi

Kepala madrasah MA Al-Mu'minin Ladongi adalah seorang pemimpin yang mau menerima kritik, pendapat dan saran dari bawahannya. Cara yang dilakukan melalui kegiatan rapat, pada saat rapat berlangsung kepala madrasah memberikan motivasi kepada para bawahan untuk menyampaikan aspirasinya dan menyampaikan hal-hal yang kurang sesuai, bawahan diminta untuk bersifat terbuka serta jika ada masukan yang kurang sesuai kepala madrasah akan memberikan pemahaman untuk menghindari kesalah pahaman. Kepala madrasah MA Al-Mu'minin Ladongi selalu melibatkan bawahannya dalam proses pengambilan keputusan, karena pengambilan keputusan dilakukan pada saat rapat sehingga semua bawahan ikut terlibat. Adapun cara yang dilakukan dalam proses pengambilan keputusan yaitu kepala madrasah menyampaikan hal-hal yang akan diputuskan kepada para bawahan agar bawahan paham, selanjutnya kepala madrasah meminta bawahan untuk menganalisis dan memberikan pendapat mengenai hal yang akan diputuskan, kemudian dari pendapat-pendapat tersebut akan dipilih sesuai dengan suara terbanyak dan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai bersama. Suasana kekeluargaan di MA Al-Mu'minin Ladongi diciptakan dengan cara kepala madrasah senantiasa berbaur dengan bawahan, menganggap bawahan layaknya seorang anak, tidak membedakan antara guru senior dan junior, sering mengadakan makan bersama dan selalu berjabat tangan dengan bawahan setelah selesai melaksanakan rapat.

Kajian ini menyarankan perlunya kepemimpinan yang berorientasi inovasi dan perubahan, tidak hanya pada aspek menguatkan hubungan kemanusiaan.

Daftar Pustaka

- Bashori, B. (2016). Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan (Studi Kasus di MAN Godean Sleman Yogyakarta). *TA'DIB*, *V*(1), 19–28.
<https://doi.org/https://doi.org/10.29313/tjpi.v5i1.1978>
- Budiman, J., & Barata, J. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Pencapaian Akreditasi Institusi Perguruan Tinggi Swasta di Kalimantan Barat. *JURKAMI: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, *3*(2), 56–69.

- <http://jurnal.stkippersada.ac.id/jurnal/index.php/JPE/article/view/333>
- Hanggara, A. D. (2019). Kepemimpinan Empati Menurut Al-Qur'an. In *CV. Jejak*.
- Krisbiyanto, A. (2019). Efektifitas Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MTsN 2 Mojokerto. *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 52–69. <https://doi.org/10.31538/ndh.v4i1.182>
- Masykur, M. (2018). Kepemimpinan Abad 21 dalam Pengembangan Pendidikan Tinggi Islam. *TRANSFORMASI: Jurnal Kepemimpinan & Pendidikan Islam*, 6(1), 76–102. <https://doi.org/https://doi.org/10.47945/transformasi.v6i1.819>
- Mohune, P., & Tola, B. (2019). Proses Pengambilan Keputusan Kepala Sekolah dalam Pencapaian Visi dan Misi Pendidikan. *Al-Minhaj: Jurnal Pendidikan Islam*, 2(1), 111–127. <https://journal.iaingorontalo.ac.id/index.php/alminhaj/article/view/1095>
- Mukhtar, M. (2015). Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMP Negeri di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar. *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan*, 3(3), 103–117. <https://jurnal.usk.ac.id/JAP/article/view/2873>
- Ritonga, N. A. (2020). Peran Kepala Sekolah dalam Menciptakan Iklim Kerja yang Kondusif di SDIT Umami Aida Medan. *Continuous Education: Journal of Science and Research*, 1(1), 43–55. <https://doi.org/10.51178/ce.v1i1.24>
- Sari, Y., Khosiah, S., & Maryani, K. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru PAUD. *Jurnal Golden Age*, 4(01), 20–29. <https://doi.org/10.29408/jga.v4i01.1874>
- Sugiyono, S. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. *ALFABETA*, 346.
- Suryadi, S., & Syahrul, S. (2021). Determining the Direction of the Pesantren (Empowering Leadership Practice at PM Gontor 6 Putera, Southeast Sulawesi). *Shautut Tarbiyah*, 27(1), 59–76. <https://doi.org/10.31332/str.v27i1.2862>
- Syahrul, S. (2015a). Kepemimpinan dan Inovasi Lembaga Pendidikan (Pengalaman Pondok Gontor VII Putera Sulawesi Tenggara). *Al-Ta'dib*, 8(1), 82–100.

<https://ejournal.iainkendari.ac.id/index.php/al-tadib/article/view/394>

Syahrul, S. (2015b). Mengelola Perguruan Tinggi dalam Iklim Ketidakpastian (Memahami Dinamika Perencanaan Strategis di STAIN Sultan Qaimuddin Kendari). *Al-Izzah: Jurnal Hasil-Hasil Penelitian*, 10(1), 143–160. <https://ejournal.iainkendari.ac.id/al-izzah/article/view/332>