



SUPERIORITAS KEPEMIMPINAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM STUDI KASUS SEKOLAH MADRASAH ALIYAH NEGERI DI KOTA JAMBI

Idham Khalid¹, Rita Rita², Maisah Maisah³, Lukman Hakim⁴, Kasful Anwar Us⁵

¹⁾ Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Syaifudin Jambi, idhamkholid@gmail.com

²⁾ Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Syaifudin Jambi, ritaumiyah@gmail.com

³⁾ Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Syaifudin Jambi, maisahmaisah123@gmail.com

⁴⁾ Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Syaifudin Jambi, lukmanhakim@uinjambi.ac.id

⁵⁾ Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Syaifudin Jambi

Corresponding Author: Idham Khalid¹

Abstrak: Kepemimpinan di lembaga pendidikan Islam, berdasarkan warisan dari sesepuh atau pendahulu dan diturunkan kepada keturunan atau orang yang masih mempunyai hubungan saudara maupun yang masih mempunyai pertalian darah. Tidak peduli apakah mereka mempunyai, kredibilitas, kapabilitas ataupun kompetensi, asalkan masih berasal dari saudara tidak menjadi persoalan. Langkah pembaharuan terhadap budaya semacam itu harus dilakukan demi keberhasilan kemajuan sebuah lembaga pendidikan Islam. Kepemimpinan superioritas yang diimplementasikan pada lembaga pendidikan Islam di sekolah MTSN 3 Kota Jambi dilakukan oleh kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi disekolah dan diikuti oleh seluruh pegawai dilingkungan sekolah Madrasah Aliyah Negeri 3 kota Jambi. Kepemimpinan ini dilaksanakan dengan mengikuti ketentuan Kepemimpinan Kepala Sekolah Efektif namun belum sepenuhnya berjalan dengan baik.

Kata kunci: Analisis SWOT Superioritas kepemimpinan

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Budaya kepemimpinan di Indonesia lekat dengan superioritas. Seorang pemimpin yang melakukan segalanya dengan benar dan tepat sangat dihormati, dipatuhi, dan semua perintah dan tugasnya akan dijalankan pegawai/karyawan. Masalah Kepemimpinan merupakan topik yang menarik untuk dikaji, karena kehidupan manusia di dunia ini pada hakikatnya adalah pemimpin yang akan diminta pertanggung jawaban atasakepemimpinannya kelak. Manusia sebagai pemimpin minimal mampu memimpin dirinya sendiri agar hidupnya menjadi terarah.

Sudah sejak lama lembaga pendidikan Islam selalu dihadapkan berbagai masalah kompleks yang membelit percepatan perkembangan dan kemajuannya. Masalah tersebut meliputi kelembagaan, kepemimpinan, keuangan, kepegawaian, kurikulum, kesiswaan, dukungan masyarakat, tingkat kepercayaan, konflik, feodalisme dan sebagainya. Masing –

masing komponen ini menyimpan potensi yang menghambat dan dalam batas – batas tertentu dapat mengancam eksistensi, keberlangsungan, kemampuan bersaing dan kemajuan lembaga pendidikan Islam itu sendiri.

Kepemimpinan dipahami sebagai segala daya upaya bersama untuk mengerakan semua sumber dan alat (resources) yang tersedia dalam suatu organisasi. Resaouces tersebut dapat tergolongkan menjadi dua bagian besar, yaitu: human resource dan non human resaouces. Dalam lembaga pendidikan, khususnya lembaga pendidikan islam yang termasuk salah satu unit organisasi juga terdiri dari berbagai unsure atau sumber, dan manusia lah merupakan unsure terpenting. Untuk itu dapat dikatakan bahwa sukses tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung atas kemampuan pemimpinnya untuk menumbuhkan iklim kerja sama dengan mudah dan dapat menggerakkan sumber-sumber daya yang ada sehingga dapat mendaya gunakanya dan dapat berjalan secara efektif dan efisien. Kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang Mampu menumbuhkan dan mengembangkan usaha kerja sama serta memelihara iklim yang kondusif dalam kehidupan organisasi. Kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang dapat mengintegrasikan orientasi tugas dengan orientasi hubungan manusia.

Sekolah Madrasah Aliyahnegri 3 kota Jambi adalah salah satu salah satu dari enam MTs Negeri yang ada di kota Jambi. Madrasah ini di negerikan pada tahun 25 Oktober 1993 berdasarkan SK Menteri Agama Nomor : 244 Tahun 1993 tentang Pembukaan dan Penegerian Madrasah MTs. Swasta Al – Hidayah Talang Bakung Jambi menjadi MTsN Talang Bakung Kota Jambi dan berdasarkan KMA Nomor 681 Tahun 2016. Dengan Visi MTs Negeri 3 Kota Jambi adalah “Bertaqwa, berkepribadian, berwawasan luas, dan unggul dalam ilmu pengetahuan serta peduli lingkungan hidup”.

Untuk mewujudkan visi tersebut, maka pimpinan sekolah MTSN kota Jambi ke depannya adalah berupaya melaksanakan superioritas kepemimpinan dalam lembaga pendidikan islam dengan meningkatkan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pengajaran, pengembangan keilmuan para staf, guru dan semua pegawai dilingkungan sekolah.

METODE PENULISAN

Metode penulisan artikel ilmiah ini adalah dengan metode kualitatif dan studi literature atau Library Research. Mengkaji Buku-buku literature sesuai dengan teori yang di bahas khususnya di lingkup Pendidikan Islam (Suharsimi, 2013). Disamping itu menganalisis artikel-artikel ilmiah yang bereputasi dan juga artikel ilmiah dari jurnal yang belum bereputasi. Semua artikel ilmiah yang di citasi bersumber dari Mendeley dan Scholar Google.

Dalam penelitian kualitatif, kajian pustaka harus digunakan secara konsisten dengan asumsi-asumsi metodologis. Artinya harus digunakan secara induktif sehingga tidak mengarahkan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Salah satu alasan utama untuk melakukan penelitian kualitatif yaitu bahwa penelitian tersebut bersifat eksploratif, (Ali & Limakrisna, 2013).

Selanjutnya dibahas secara mendalam pada bagian yang berjudul” Pustaka Terkait”

(*Related Literature*) atau Kajian pustaka (“*Review of Literature*”), sebagai dasar perumusan hipotesis dan selanjutnya akan menjadi dasar untuk melakukan perbandingan dengan hasil atau temuan-temuan yang terungkap dalam penelitian, (Ali & Limakrisna, 2013).

Ruang Lingkup Superioritas Pendidikan

Menurut kamus besar bahasa Indonesia kepemimpinan diartikan sebagai cara memimpin. Kepemimpinan diartikan secara luas adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, motivasi, pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi kelompok dan budayanya serta mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktifitas-aktifitas untuk mencapai sasaran. Sedangkan Superioritas adalah sebuah sikap seseorang yang dilatarbelakangi oleh keinginan untuk mencapai kesempurnaan di dalam setiap aspek kehidupan.

Kepemimpinan berasal dari kata pimpin yang memuat dua hal pokok yaitu: pemimpin sebagai subjek dan yang dipimpin sebagai objek. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan kepemimpinannya. Kepemimpinan hanya dapat dilaksanakan oleh seorang pemimpin.

Seorang pemimpin adalah seseorang yang mempunyai keahlian memimpin, mempunyai kemampuan mempengaruhi pendirian/pendapat orang atau sekelompok orang tanpa menanyakan alasan-alasannya. Seorang pemimpin adalah seseorang yang aktif membuat rencana-rencana, mengkoordinasi, melakukan percobaan dan memimpin pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama-sama.

Kepemimpinan adalah suatu proses yang memberi arti (penuh arti kepemimpinan) pada kerjasama dan dihasilkan dengan kemauan untuk memimpin dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan sebagai perilaku seorang pimpinan dalam mempengaruhi individu dan kelompok orang dapat berlangsung kapan dan di mana saja. Proses kepemimpinan berlangsung baik di rumah tangga, di sekolah, di mesjid, di berbagai organisasi yang ada di masyarakat. Kepala sekolah adalah pimpinan bagi guru-guru, pegawai dan murid. Sedangkan guru-guru adalah pemimpin pendidikan yang mempengaruhi para murid untuk melakukan kegiatan belajar dalam rangka mencapai tujuan pengajaran.

Kepemimpinan yang merupakan sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan amat berat seolah-olah kepemimpinan dipaksa menghadapi berbagai macam faktor seperti: struktur atau tatanan, koalisi, kekuasaan, dan kondisi lingkungan organisasi. Sebaliknya, kepemimpinan rasanya dapat dengan mudah menjadi satu alat penyelesaian yang luar biasa terhadap persoalan apa saja yang sedang menimpa suatu organisasi. Dalam hal ini kepemimpinan dapat berperan di dalam melindungi beberapa isu pengaturan organisasi yang tidak tepat, seperti: distribusi kekuasaan yang menjadi penghalang tindakan yang efektif, kekurangan berbagai macam sumber, prosedur yang dianggap buruk (*archaic procedure*), dan sebagainya yaitu problem-

problem organisasi yang lebih bersifat mendasar. Jadi suatu kenyataan bahwa di dalam situasi tertentu kepemimpinan dirasakan penting, bahkan amat penting. Oleh karena peranan sentral kepemimpinan dalam organisasi tersebut, dimensi-dimensi kepemimpinan yang bersifat kompleks seperti defenisi kepemimpinan, tugas dan fungsi kepemimpinan, dan lain-lain, perlu dipahami dan dikaji secara terkoordinasi, sehingga peranan kepemimpinan dapat dilaksanakan secara efektif. Pada dasarnya suatu kepemimpinan muncul bersamaan dengan adanya peradaban manusia yaitu sejak zaman Nabi dan nenek moyang disini terjadi perkumpulan bersama yang kemudian bekerja sama untuk mempertahankan hidupnya dari kepunahan, sehingga perlu suatu kepemimpinan. Pada soal itu seorang yang dijadikan pemimpin adalah orang yang paling kuat, paling cerdas dan paling pemberani. Jadi kepemimpinan muncul karena adanya peradaban dan perkumpulan antara beberapa manusia.

Kepemimpinan dalam organisasi sekolah adalah kepemimpinan pendidikan. adapun kepemimpinan pendidikan merupakan proses aktivitas peningkatan pemanfaatan sumberdaya manusia dan material di sekolah secara lebih kreatif, mengintegrasikan semua kegiatan dalam kepemimpinan, sedangkan manajemen dan administrasi pendidikan membuat keputusan untuk kelangsungan pembelajaran secara efektif. Menurut Sue dan Glover sebagaimana dalam kontek pembelajaran, peran guru adalah menolong murid untuk mengembangkan kapasitas pembelajaran, yang memungkinkan aktifitas manajemen, struktur organisasi.

Sistem dan proses yang diperlukan untuk menangani kegiatan mengajar dan peluang belajar para murid secara maksimal. Jadi yang menjalankan kepemimpinan dalam pembelajaran adalah guru, karena proses mempengaruhi murid agar mau belajar dengan sukarela dan senang memungkinkan tujuan pembelajaran dapat dicapai dengan baik. Semakin senang perasaan anak dalam mengikuti pembelajaran, diharapkan tujuan pembelajaran yaitu perubahan tingkah laku siswa tercapai secara optimal⁸. Memimpin adalah pekerjaan yang dilakukan guru untuk memberikan motivasi, mendorong, dan membimbing siswa, sehingga mereka akan siap untuk mencapai tujuan belajar yang telah disepakati. Jika seorang guru-manajer memimpin, ia akan berusaha untuk: (1) memperkokoh motivasi siswa, (2) memilih strategi mengajar yang tepat, untuk semua umur, untuk mencapai tujuan-tujuan kognitif, afektif, dan psikomotor. Dalam hal ini kepemimpinan tidaklah terlalu merupakan kualitas personal, tapi merupakan suatu aspek organisasi. Seorang pemimpin harus bersifat afektif dan efektifitasnya sebagian besar tergantung pada sensitivitasnya dan gayanya. Dia harus dapat menyeimbangkan antara kebutuhan siswa dengan tuntutan dari tugas belajar dan tetap dapat menjalankannya dengan baik.

Teori-teori Kepemimpinan

Kepemimpinan muncul bersamaan dengan peradaban manusia sejak zaman dahulu dimana orang-orang berkumpul bersama dan bekerja bersama untuk mempertahankan eksistensi hidupnya. Sejak itulah terjadinya kerjasama antar manusia di dunia dan munculnya unsur kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi perilaku yang menjadi panutan interaksi antar pemimpin dan pengikut serta pencapaian tujuan yang lebih riil dan komitmen bersama dalam pencapaian tujuan dan perubahan terhadap budaya organisasi yang lebih maju. Kepemimpinan juga sering dikenal sebagai kemampuan untuk memperoleh konsensus anggota organisasi untuk melakukan tugas manajemen agar tujuan

organisasi tercapai. Maka pemimpin pada hakikatnya adalah seorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Kekuasaan merupakan kemampuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahan sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakannya.

Menurut Stoner, (1998) semakin banyak jumlah sumber kekuasaan yang tersedia bagi pemimpin, akan semakin besar potensi kepemimpinan yang efektif. Seorang pemimpin harus bisa memadukan unsur-unsur kekuatan diri, wewenang yang dimiliki, ciri-ciri kepribadian dan kemampuan sosial untuk bisa mempengaruhi perilaku orang lain. Pemimpin ada dua macam, yaitu pemimpin formal dan pemimpin informal. Dimana pemimpin formal harus memiliki kekuasaan dan kekuatan formal yang ditentukan oleh organisasi, sedangkan pemimpin informal walaupun tidak memiliki legitimasi kekuatan dan kekuatan resmi namun harus memiliki kemampuan mempengaruhi yang besar yang disebabkan oleh kekuatan pribadinya.

Oleh karena itu, dalam proses kepemimpinan telah muncul beberapa teori kepemimpinan. Teori kepemimpinan dalam organisasi telah berevolusi dari waktu ke waktu ke dalam berbagai jenis dan merupakan dasar terbentuknya suatu kepemimpinan. Setiap teori menyediakan gaya yang efektif dalam organisasi. Banyak penelitian manajemen telah menemukan solusi kepemimpinan yang sempurna. Hal ini menganalisis sebagian besar teori terkemuka dan mengeksplorasinya. Dalam teori kepemimpinan ada beberapa macam teori, diantaranya: (1) Great Man Theory, (2) teori sifat, (3) perilaku, (4) kepemimpinan situasional dan kharismatik.

Teori Kepemimpinan Situasional

Teori Kepemimpinan Situasional adalah suatu pendekatan terhadap kepemimpinan yang menganjurkan pemimpin untuk memahami perilaku bawahan, dan situasi sebelum menggunakan perilaku kepemimpinan tertentu. Pendekatan ini menghendaki pemimpin untuk memiliki kemampuan diagnosa dalam hubungan antara manusia (Monica, 1998). Teori ini muncul sebagai reaksi terhadap teori perilaku yang menempatkan perilaku pemimpin dalam dua kategori yaitu otokratis dan demokratis. Dalam teori ini dijelaskan bahwa seorang pemimpin memilih tindakan terbaik berdasarkan variabel situasional. Menurut pandangan perilaku, dengan mengkaji kepemimpinan dari beberapa variabel yang mempengaruhi perilaku akan memudahkan menentukan gaya kepemimpinan yang paling cocok. Teori ini menitikberatkan pada berbagai gaya kepemimpinan yang paling efektif diterapkan dalam situasi tertentu. Keefektifan kepemimpinan tidak tergantung pada gaya tertentu terhadap suatu situasi, tetapi tergantung pada ketepatan pemimpin berperilaku sesuai dengan situasinya.

Seorang pemimpin yang efektif dalam teori ini harus bisa memahami dinamika situasi dan menyesuaikan kemampuannya dengan dinamika situasi yang ada. Penyesuaian gaya kepemimpinan yang dimaksud adalah kemampuan menentukan ciri kepemimpinan dan perilaku karena tuntutan situasi tertentu. Keberhasilan seorang pemimpin menurut teori situasional ditentukan oleh ciri kepemimpinan dengan perilaku yang disesuaikan dengan tuntutan situasi kepemimpinan dan situasi organisasional yang dihadapi dengan

memperhitungkan faktor waktu dan ruang. Faktor situasional yang berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan tertentu menurut Sondang P. Siagan (1994:129) adalah :

- 1) Jenis pekerjaan dan kompleksitas tugas
- 2) Bentuk dan sifat teknologi yang digunakan
- 3) Persepsi, sikap dan gaya kepemimpinan
- 4) Norma yang dianut kelompok
- 5) Rentang kendali
- 6) Ancaman dari luar organisasi
- 7) Tingkat stress
- 8) Iklim yang terdapat dalam organisasi

Kepemimpinan Kharismatik

Dalam teori ini para pengikut memiliki keyakinan bahwa pemimpin mereka diakui memiliki kemampuan yang luar biasa. Kemampuan mempengaruhi pengikut bukan berdasarkan pada tradisi atau otoritas formal tetapi lebih pada persepsi pengikut bahwa pemimpin diberkati dengan bakat supernatural dan kekuatan yang luar biasa. Dimana kemampuan yang luar biasa tersebut hanya dimiliki oleh orang-orang tertentu dan tidak semua orang memilikinya. Seorang pemimpin dianggap orang yang lebih tahu apa yang akan terjadi di kemudian hari. Kharisma berasal dari bahasa Yunani yang memiliki arti “berkat yang terinspirasi secara agung” atau “pemberian tuhan”. Seperti kemampuan melakukan keajaiban atau memprediksikan peristiwa masa depan.

Kepemimpinan di sekolah dilaksanakan dengan mengikuti tujuan Kepemimpinan Kepala Sekolah yang efektif sedikitnya harus mengetahui, menyadari dan memahami tiga hal:

- 1) mengapa pendidikan yang berkualitas diperlukan di sekolah;
- 2) apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan mutu dan produktivitas sekolah; dan
- 3) bagaimana mengelola sekolah secara efektif untuk mencapai prestasi yang tinggi.

Berbagai upaya penting dan strategis yang diagendakan untuk mengoptimalkan kinerja kepala sekolah sebagai pemimpin superioritas disekolah, ini sangat tergantung pada kemauan dan tekad kepala sekolah untuk menjadikan dirinya sebagai pimpinan yang sukses dengan kinerja optimal. Seorang pimpinan yang bukan sekedar berhasil mencapai puncak-puncak kepemimpinan, tetapi juga dapat mengantar warga sekolah dan terutama peserta didik berhasil meraih prestasi melebihi dirinya.

Guru merupakan faktor utama dalam proses pendidikan. Guru memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan pendidikan. Di kelas gurulah yang menjadi subjek utama dalam kegiatan pembelajaran. Guru merupakan salah satu komponen yang sangat menentukan untuk terselenggaranya proses pendidikan, keberadaan guru merupakan pelaku utama sebagai fasilitator penyelenggara proses belajar siswa. Oleh karena itu kinerja guru berhubungan dengan program pendidikan nasional. Guru sebagai faktor menentukan mutu pembelajaran. Karena guru berhadapan langsung dengan para peserta didik dalam proses pembelajaran di kelas. Di tangan guru mutu kepribadian mereka dibentuk. Karena itu, perlu sosok guru kompeten, tanggung jawab, terampil, dan berdedikasi tinggi. Guru adalah

kurikulum berjalan. Sebaik apa kurikulum dan sistem pendidikan yang ada, tanpa didukung kemampuan guru, semuanya akan sia-sia. Guru kompeten efektif, dan bertanggungjawab mengawal perkembangan peserta didik sampai suatu titik maksimal. Tujuan akhir seluruh

Fungsi utama pemimpin

Proses kepemimpinan pada dasarnya merupakan interaksi antar manusia dengan makhluk sosial. Kepemimpinan tidak dapat dilepaskan hubungannya dengan situasi sosial yang terbentuk dan sedang berlangsung di lingkungan suatu organisasi. Oleh karena situasi itu selalu berkembang dan dapat berubah-ubah, maka proses kepemimpinan tidak mungkin dilakukan dengan sebagai kegiatan rutin yang diulang-ulang. Tidak satupun cara berindak/berbuat yang dapat digunakan secara persis sama dalam menghadapi dua situasi yang terlihat sama, apalagi berbeda di lingkungan suatu organisasi oleh seorang pemimpin.

Dengan demikian berarti juga suatu cara bertindak yang efektif dari seorang pemimpin tidak dapat ditiru secara tepat dengan mengharap hasil yang sama efektifnya oleh pemimpin yang lain.

Stongdill (1959) berpendapat bahwa telah menjadi tugas seorang pemimpin untuk memelihara struktur kelompok dan mengarahkan tujuan, serta untuk menengahi pertentangan tuntutan yang timbul baik di dalam maupun ke luar kelompok. Cattell (1957) melihat bahwa pemimpin melakukan fungsi-fungsi: tugas memelihara kelompok, menjunjung tinggi kepuasan peranan dan status, menjaga dan mempertahankan tuntunan (norma etis), memilih dan menjelaskan tujuan, menemukan dan menjelaskan cara-cara mencapai tujuan. Menurut Schuetz (1961), pemimpin memiliki fungsi-fungsi: menetapkan dan memantapkan tingkatan tujuan dan nilai-nilai kelompok, menetapkan dan mengintegrasikan bermacam-macam corak pikiran (kognisi) yang ada di dalam kelompok, mengoptimalkan penggunaan/pemanfaatan kemampuan anggota kelompok serta membantu para anggota memecahkan masalah yang berhubungan dengan penyesuaian diri dengan kebutuhan interpersonal.

Seorang pemimpin bertanggung jawab terhadap pihak ketiga/atasannya, bertanggung jawab terhadap tugas yang telah dipikulkan kepadanya. seorang kepala dianggap berhasil jika kelompoknya berhasil, dan sebaliknya. Dengan kata lain kecakapan yang penting dari seorang kepala ialah membuat kelompoknya berhasil.

Fungsi pemimpin antara lain:

- 1) Mengembangkan dan menyalurkan kebebasan berfikir dan mengeluarkan pendapat baik secara perseorangan maupun kelompok.
- 2) Mengembangkan suasana kerjasama yang efektif dengan memberikan penghargaan dan pengakuan terhadap kemampuan orang-orang yang dipimpin sehingga timbul kepercayaan pada dirinya sendiri.
- 3) Mengusahakan dan mendorong terjadinya pendapat atau buah pikiran dengan sikap harga-menghargai.
- 4) Membantu menyelesaikan masalah baik yang dihadapi secara perseorangan maupun kelompok.

Fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam interaksi antar individu dalam situasi sosial suatu kelompok/organisasi. Yang dibedakan

menjadi lima pokok fungsi kepemimpinan:

- 1) Intruktif, bersifat dua arah, pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, kapan, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif.
- 2) Konsultatif, konsultasi dilaksanakan dengan maksud untuk memperoleh putusan balik untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan.
- 3) Partisipatif, pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya
- 4) Delegasi, dilaksanakan dengan pelimpahan wewenang membuat dan menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan.
- 5) Pengendalian, kepemimpinan yang sukses mampu mengatur aktifitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkingkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan

Jenis dan bentuk konflik itu memiliki implikasi dan konsekuensi bagi manajer lembaga pendidikan islam. Dalam hal ini adalah pimpinan tertinggi sekolah yaitu kepala sekolah. Karena, kepala sekolah memiliki peran yang fungsional dalam mengelola konflik dan diharapkan mampu mengelolanya sebaik mungkin sehingga menghasilkan kepuasan bagi semua pihak, terutama pihak yang berkonflik. Setidaknya, mereka tidak lagi membuat ulah yang berpotensi menyulut konflik baru pasca penyelesaian konflik. Disamping itu, hal ini juga menuntut pemimpin untuk bisa memberi teladan bagi dirinya sendiri maupun orang lain. H. Jodeph Reitz (1981) yang dikutip Nanang Fattah memberikan pendapatnya sebagai berikut:

- 1) Kepribadian (personality), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
- 2) Harapan dan perilaku atasan
- 3) Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.
- 4) Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin.
- 5) Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
- 6) Harapan dan perilaku rekan.

Gaya kepemimpinan

Dalam menggerakkan orang lain agar melakukan tindakan-tindakan yang selalu searah dengan seorang pemimpin. Maka seorang pemimpin harus memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kecakapan yang diperlukan dalam melaksanakan kepemimpinannya. Hal tersebut harus berdasarkan pengalaman dan bagaimana cara yang di tempuh selama menjadi pemimpin. Cara dan sikap merupakan cara bagaimana pemimpin memimpin yang di pimpinnya. Secara teoritis tipe kepemimpinan yang dibedakan menjadi tiga yakni:

- 1) Otokratis, menggerakkan kelompok dan memaksa kelompok. Kekuasaan adalah hak yang di miliki dan harus dilakukan oleh yang di pimpin

- 2) Laizes faries, membiarkan orang-orang berbuat sekehendaknya. Pemimpin tidak mengontrol dan mengoreksi terhadap pekerjaan anggotanya.
- 3) Demokratis, pemimpin bukan sebagai diktator melainkan berada di tengah-tengah anggota kelompoknya. Pemimpin yang demokratis selalu berusaha menstimulasi anggotanya agar bekerja secara kooperatif untuk mencapai tujuan bersama.

Penerapan Superioritas kepemimpinan pada lembaga pendidikan islam

Kepemimpinan superioritas yang diimplementasikan pada lembaga pendidikan islam di sekolah MTSN 3 Kota Jambi dilakukan oleh kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi disekolah dan diikuti oleh seluruh pegawai dilingkungan sekolah Madrasah AliyahNegri 3 kota Jambi. Kepemimpinan ini dilaksanakan dengan mengikuti ketentuan Kepemimpinan Kepala Sekolah Efektif.

Kepala sekolah yang efektif sedikitnya harus mengetahui, menyadari dan memahami tiga hal:

- 1) Mengapa pendidikan yang berkualitas diperlukan di sekolah
- 2) Apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan mutu dan produktivitas sekolah; dan
- 3) Bagaimana mengelola sekolah secara efektif untuk mencapai prestasi yang tinggi.

Implementasi superioritas kepemimpinan kepala sekolah dalam lingkungan sekolah ini antara lain sebagai berikut:

- 1) Menekankan kepada guru dan seluruh warga sekolah untuk memenuhi norma-norma pembelajaran dengan disiplin yang tinggi.
- 2) Membimbing dan mengarahkan guru dalam memecahkan masalah-masalah kerjanya, dan bersedia memberikan bantuan secara proporsional dan profesional.
- 3) Memberikan dukungan kepada para guru untuk menegakkan disiplin peserta didik.
- 4) Menunjukkan sikap dan prilaku teladan yang dapat menjadi panutan atau model bagi guru, peserta didik, dan seluruh warga sekolah.
- 5) Membangun kelompok kerja aktif, kreatif, dan produktif.
- 6) Memberikan ruang pemberdayaan sekolah kepada seluruh warga sekolah.

Demikianlah kegiatan kepemimpinan kepala sekolah yang mana apabila terlaksana dengan baik maka organisasi di sekolah dapat mencapai tujuan yang ditetapkan.

Kompetensi Kepala Sekolah

Kompetensi yang harus dimiliki oleh Kepala Sekolah / Madrasah berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah terdiri dari 5 kompetensi di antaranya: kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial.

Berikut unsur-unsur selengkapnya tentang 5 kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala sekolah ataupun kepala madrasah:

- 1) Kompetensi Manajerial
- 2) Kompetensi Kewirausahaan
- 3) Kompetensi Supervisi
- 4) Kompetensi Kepribadian
- 5) Kompetensi Sosial

Kinerja Guru

Setiap individu yang diberi tugas atau kepercayaan untuk bekerja pada suatu organisasi tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan. Kinerja adalah sebuah kata dari bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi. Bisa pula berarti hasil kerja.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Pasal 35 ayat (1) beban kerja guru mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan serta melaksanakan tugas tambahan. Dalam hal ini evaluasi kinerja (Performance Appraisal) sangat diperlukan sebagai feedback dari serangkaian kegiatan dalam organisasi. Evaluasi kinerja sangat diperlukan karena di dalam kegiatan evaluasi kinerja setiap karyawan di dalam organisasi akan dinilai dan dievaluasi prestasinya.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru. Maka sebagai pimpinan tertinggi di sekolah, seorang kepala sekolah harus mampu memberikan energi positif yang mampu menggerakkan para guru untuk melaksanakan tugasnya secara sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab sehingga kinerja mereka menjadi lebih baik dan lebih baik lagi. Sebagai pemimpin yang mempunyai pengaruh, seorang kepala sekolah harus terus berusaha agar ide, nasehat, saran dan (jika perlu) instruksi dan perintah dan kebijakannya diikuti oleh para guru binaannya. Dengan demikian ia dapat mengadakan perubahan-perubahan dalam cara berfikir, dalam bersikap dan dalam bertindak atau berperilaku. Maka menjadi tuntutan bagi seorang kepala sekolah harus selalu merefresh pengetahuan dan wawasan keilmuannya agar nantinya dapat mendukung tugasnya sebagai seorang pemimpin.

Tugas seorang pemimpin lembaga pendidikan islam harus mampu menyelesaikan permasalahan atau konflik yang sedang dihadapinya, seperti:

- 1) Konflik diri sendiri, seperti kepala madrasah pada waktu yang sama dihadapkan pada pilihan dilematik antara pergi kemadrasah tepat waktu sebagaimana ketentuan yang sudah disepakati atau kepentingan mengantar istri kepasar karena memilikihajatyang sangat peting.
- 2) Konflik antar pemimpin madrasah dengan ketua yayasan. Konflik antar pemimpin ini sangat mengganggu proses pembelajaran dan tentu berdampak negatif pada mutu hasil pembelajaran atau pendidikan. Konflik semacam ini merupakan konflik tingkat tinggi, karena terjadi pertentangan antar pimpinan, yaitu konflik antar pimpinan penyelenggara pendidikan (ketua yayasan) dengan pimpinan pelaksana pendidikan (kepala madrasah).
- 3) Konflik antar pemimpin madrasah dengan guru, dalam hal ini hubungan antar pemimpin madrasah dengan guru kadang tidak harmonis, dikarenakan adanya perbedaan pendapat dalam musyawarah ataupun dalam penyelesaian masalah. Hal semacam ini sering terjadi di madrasah-madrasah.
- 4) Konflik antar pemimpin madrasah dengan ketua komite (masalah dana pembiayaan operasional madrasah). Seperti, dalam rapat untuk penentuan dana pembanguna

madrasah, adanya perselisihan pendapat antar keduanya dalam pengambilan keputusan dana tersebut.

Implementasi Strategi dalam Mengatasi Problem Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan Islam

Kepemimpinan merupakan kegiatan atau proses memimpin dalam mengendalikan suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan tidak hanya perlu dimiliki oleh orang yang menempati posisi tertentu secara structural (Depag RI, 2004). Kepemimpinan adalah kondisi yang paling strategis dalam lembaga pendidikan Islam. Apabila kondisi kepemimpinannya baik, maka akan berdampak positif terhadap perkembangan dan kemajuan lembaga pendidikan Islam. Sebaliknya, jika kondisi kepemimpinan buruk, maka akan berdampak negatif bagi kelangsungan lembaga pendidikan Islam. Banyak sekali problem kepemimpinan yang terjadi di lembaga pendidikan Islam. Tanpa disadari problem – problem tersebut akan mengikis eksistensi sebuah lembaga apabila tidak diatasi dengan strategi yang jitu untuk menyelesaikannya.

Berikut ini beberapa problem kepemimpinan dan alternatif strategi untuk mengatasinya (Qomar, 2013). Strategi Menghadapi Suksesi Kepemimpinan Dalam suatu organisasi, adanya kepemimpinan merupakan suatu keniscayaan. Oleh karena itu, ketika seorang pemimpin berhalangan, habis masa jabatannya, atau meninggal dunia maka akan diganti dengan pemimpin yang lain. Proses pergantian pemimpin disebut dengan suksesi kepemimpinan.

Pemimpin dipilih dan diangkat berdasarkan syarat – syarat tertentu yang kompleks dan selektif untuk mendapatkan figur yang terbaik. Sedangkan posisi bawahan tidak dipilih, tidak pernah diangkat dan tidak dikenai syarat – syarat yang ketat. Mekanisme ini dapat dianalogikan dalam kegiatan sholat. Imam sholat harus dipilih dari orang yang terbaik di antara para jama'ah, ilmunya tinggi, perilakunya bai, paling senior, bacaannya fasih dan sebagainya. Namun untuk menjadi makmum tidak harus mempunyai kriteria seperti itu. Pemimpin harus dipilih dan diangkat setelah melalui persyaratan ketat untuk memperoleh sosok yang memiliki kredibilitas, kapabilitas dan kompetensi. Dia memiliki tanggung jawab besar untuk mengendalikan organisasi, harus bisa menjadi suri tauladan yang baik dalam ucapan maupun perbuatan, mengayomi, bawahan, menghadang gangguan, mengatasi kesulitan dan mempengaruhi perilaku bawahan dan lain sebagainya. Oleh karena itu hanya orang – orang yang memiliki kepribadian yang kuat dan tangguh yang mampu menjadi pemimpin yang baik. Prinsipnya, pengangkatan pemimpin dalam lembaga pendidikan Islam bukan untuk menikmati fasilitas yang disediakan, melainkan untuk mengatasi masalah, menggerakkan seluruh tenaga pendidikan dan kependidikan, mensinergikan kerja mereka, mengharmoniskan mereka, membersihkan konflik – konflik yang masih bercokol di antara mereka, merespon tantangan zaman, merumuskan strategi – strategi untuk mencapai kemajuan dan sebagainya.

Pada umumnya, suksesi kepemimpinan di lembaga pendidikan Islam, berdasarkan warisan dari sesepuh atau pendahulu dan diturunkan kepada keturunan atau orang yang masih mempunyai hubungan saudara maupun yang masih mempunyai pertalian darah. Tidak

perduli apakah mereka mempunyai, kredibilitas, kapabilitas ataupun kompetensi, asalkan masih berasal dari saudara tidak menjadi persoalan. Langkah pembaharuan terhadap budaya semacam itu harus dilakukan demi keberhasilan kemajuan sebuah lembaga pendidikan Islam. Namun langkah pembaharuan ini rawan perlawanan dan permusuan karena implementasinya berlawanan dan bertentangan dengan budaya atau norma – norma yang telah mengakar lama di masyarakat – dalam konteks ini di dalam komunitas lembaga pendidikan Islam. Suharsimi Arikunto menegaskan bahwa pembaharuan pendidikan sesungguhnya sangat mahal karena mempertaruhkan kekayaan terbesar yang dimiliki oleh suatu bangsa, yakni generasi mudanya. Pembaruan ini mengandung resiko, sebab jika salah menanganinya, kegemilangan hari depan yang didambakan akan berubah menjadi sejarah keruntuhan (Arikunto, 1990). Di sisi lain, daya tarik posisi pemimpin membuat banyak orang berusaha mengejar dan mencapainya dan sering kali dilakukan dengan cara – cara yang kasar, curang dan menghalalkan segala cara. Tindakan tersebut terjadi karena kepemimpinan hanya dipandang sebagai sumber kenikmatan dan pemenuhan syahwat kekuasaan semata tanpa diimbangi oleh pandangan sebaliknya.

Kepemimpinan sebenarnya adalah amanat yang sangat berat tanggung jawab dan konsekuensinya. Kesalahan sosial harus dikedepankan dibandingkan dengan kesalahan individual. Kesalahan individual hanya memberikan manfaat pada diri sendiri, tetapi kesalahan sosial disamping nermanfaat bagi diri sendiri juga memberikan banyak manfaat kepada orang lain. Motif ibadah sosial dapat menghindarkan mereka dari “ambisi buta” memimpin lembaga pendidikan Islam. Jika mereka mempunyai motif ibadah sosial dalam suksesi kepemimpinan, maka pemilihan ketua kelas di kalangan siswa patut dijadikan contoh dan model bagi suksesi kepemimpinan di lembaga pendidikan Islam.

Model pemilihan ketua kelas merupakan model pemilihan yang paling sejuak tanpa mengenal sikap jegal – menjegal, bahkan banyak siswa yang cenderung tidak mau menjadi ketua kelas. Mereka yang tidak terpilih akan mendukung kelangsungan dan kemajuan lembaga pendidikan Islam.

Strategi Mengatasi Konflik Antar pimpinan

Konflik antarpimpinan memiliki konsekuensi – konsekuensi yang sangat mendasar, antara lain perpecahan sebagai kekuatan sehingga lembaga pendidikan Islam kehilangan kendali. Biasanya perpecahan ini berkembang menjadi kehancuran. Kehancuran tersebut jelas akan menimpa hubungan sosial maupun hubungan kerja, soliditas pimpinan, keharmonisan antarpendidikan, sistem pendidikan, prestasi lembaga, citra lembaga, basis peserta didik, kondisi keuangan dan juga kepercayaan masyarakat. Motif terjadinya konflik antar pimpinan di lembaga pendidikan Islam tidak jauh di seputar persoalan rebutan jabatan, kewenangan, aset-aset yang dimiliki lembaga, kepemilikan lembaga, peluang untuk menggantikan pimpinan yang ada, kedekatan dengan top leader dan sebagainya.

Konflik antar pimpinan dilembaga pendidikan Islam umumnya sangat pelik sebab melibatkan banyak pelaku, keragaman kepentingan dan posisi pelaku konflik yang berada di puncak “gunung organisasi” atau lembaga. Namun upaya pemecahan konflik akut ini bukan suatu yang mustahil, asalkan masih ada kemauan keras untuk menindaklanjutinya. strategi

untuk mengatasi konflik antar pimpinan ini \.

- 1) Tabayyun, yaitu saling menjelaskan atau mengklarifikasi terhadap keluhan – keluhan dan permasalahan yang dirasakan. Pada tahap ini kedua belah pihak diberikan kesempatan menyampaikan permasalahannya secara leluasa secara bergantian, pihak yang lain harus mendengarkan secara seksama.
- 2) Tafahum, yaitu saling memahami keluhan – keluhan pihak lain. Pada tahap ini mediator harus mewaspadai masing – masing pihak yang ingin menonjolkan keluhannya sendiri menurut penilaiannya secara sepihak. Mengkondisikan dan menciptakan suasana agar kedua pihak bisa memahami perasaan lawannya adalah sesuatu yang penting untuk dilakukan.
- 3) Ta'awun, yaitu saling menolong, membantu, meminimalisir tuntutan dan mencari penyelesaian yang saling menguntungkan atau win – win solution. Mediator harus berusaha dan mampu mencari titik temu di antara keduanya.
- 4) Ittifaq, yaitu kesediaan mencapai kesepakatan – kesepakatan atau konsensus-konsensus antara kedua belah pihak yang sedang bertikai. Dari kesepakatan ini diharapkan akan membuka lembaran baru untuk bergerak bersama – sama mengembangkan lembaga pendidikan Islam.
- 5) Islah, yaitu rekonsiliasi atau usaha untuk memulihkan kerukunan dan kedamaian seperti keadaan semula sebelum terjadinya konflik, bisa juga berarti usaha untuk memperbaiki hubungan kedua belah pihak yang berseteru seperti sediakala.

Pendekatan – pendekatan yang dikemukakan di atas memberikan suatu dasar bagi pimpinan organisasi untuk mengatasi konflik yang bisa terjadi sewaktu-waktu dalam organisasi. Strategi-strategi lain yang dapat dipergunakan untuk mengatasi konflik secara praktis antara lain dikemukakan oleh Kilman dan Thomas sebagai berikut :

- 1) Pahami atau alami konflik – konflik yang tidak dapat diterima.
- 2) Selidiki sumber – sumber konflik, dan
- 3) Tentukan cara untuk mengatasi atau intervensi

Strategi Menghadapi Pemimpin Otoriter

Demokratisasi pendidikan dewasa ini telah membangkitkan semangat untuk memperjuangkan pendidikan untuk semua lapisan masyarakat. Demokratisasi ini juga berimbas terhadap pelaksanaan manajemen di lembaga pendidikan Islam. Kepemimpinan pendidikan Islam dituntut demokratis dengan melibatkan semua pihak yang terkait dengan pengelolaan dan pengembangan pendidikan Islam dan berpartisipasi secara aktif dan intensif dalam membuat keputusan, membuat perencanaan, mengimplementasikan perencanaan menjadi kegiatan riil dan mengevaluasi. Atas dasar itu, kepemimpinan dalam lembaga Islam dituntut transparan dan akuntabel serta dapat dipertanggungjawabkan kepada public. Dalam merespon gerakan dan gelombang keterbukaan ini, lembaga pendidikan Islam dipandang tidak relevan kalau dipimpin oleh pemimpin otoriter. Dengan pengertian lain, sosok pemimpin otoriter tidak akan dapat mengaktualisasikan system pendidikan demokratis pada tataran realitas di lapangan.

Pemimpin otoriter dalam organisasi menyebabkan minimnya partisipasi bawahan

dalam memutuskan suatu kebijakan, minimnya masukan, tidak ada control, tidak ada keseimbangan, bersikap sewenang – wenang, harus dituruti, tidak ada penghargaan terhadap kerja bawahan, sikap kejam, suasana kerja kaku, perasaan tegang, kekhawatiran dimarahi, ketakutan dalam mengambil langkah, timbulnya kemunafikan kerja, lenyapnya kemandirian, tertekan, terbungkamnya gagasan dan berbagai sikap kontrinspiratif dan kontraproduktif.

Dalam menghadapi pemimpin otoriter di lingkungan lembaga pendidikan Islam dan untuk meminimalisasi sikap otoriternya maka paling tidak ada langkah-langkah strategis dengan melibatkan 3 pihak, yaitu :

1. Atasan Langsung Atasan langsung bisa melakukan hal – hal berikut :
 - a. Teguran, supervisi (pengarahan),
 - b. membentuk system operasional kepemimpinan (regulasi) yang mempersempit peluang sikap otoriter
 - c. Melakukan control yang ketat terhadap implementasi system tersebut.
2. Pemimpin itu sendiri Pimpinan lembaga pendidikan Islam juga seharusnya melakukan hal-hal berikut ini :
 - a. selalu melakukan introspeksi maupun autokritik terhadap sikap otoriternya sendiri dengan mengubah cara – cara memimpinnya melalui peningkatan partisipasi bawahan dalam memberikan masukan – masukan terhadap suatu proses keputusan
 - b. memfasilitasi bawahan memiliki kebiasaan berinisiatif
 - c. memberikan informasi yang penting kepada bawahan secara terbuka
 - d. membuat teamwork yang solid dan terbuka
 - e. sering memberikan kepercayaan kepada bawahan untuk menjalankan suatu tugas kedinasan.
 - f. Bawahan Bagi bawahan, untuk menghadapi pemimpin otoriter, maka dapat melakukan hal – hal strategis yang dapat mempengaruhi perubahan gaya kepemimpinan otoriter secara evolutif menjadi partisipatif.

Tindakan tindakan tersebut antara lain : ·Sering mengajukan usul yang dilakukan secara bergantian tentang peningkatan partisipasi bawahan dalam menggodok proses pengambilan keputusan · Sering mengajukan usul program – rogram kegiatan baru yang dipandang penting dan strategis ·Sering memberikan masukan yang berharga yang dapat dijadikan pertimbangan dalam mengambil keputusan dan kebijakan · Sering mengusulkan pengiriman bawahan untuk mengikuti berbagai kegiatan yang dilakukan di luar lembaga Melalui tiga jalur vertikal tersebut, bakat otoriter pemimpin dapat semakin dikendalikan-bahkan ditekan. Tiga jalur ini akan menghimpit ruang gerak keotoriteran oimpinan lembaga pendidikan Islam sehingga mereka dapat dikondisikan secara bertahap dan sistematis untuk melaksanakan tugas kepemimpinannya secara partisipatif. Dengan demikian terbentuklah kepemimpinan yang efektif yaitu suatu bentuk kepemimpinan yang memanfaatkan kerjasama para bawahan untuk mencapai cita – cita organisasi. (Pidarta, 1990)

Karakteristik Kepemimpinan Yang Relevan Dengan Lembaga Pendidikan Islam

Pengembangan kapasitas lembaga pendidikan sangat dipengaruhi oleh pola kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah/madrasah. kepala madrasah juga dituntut

untuk mempunyai kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang memadai agar mampu mengambil inisiatif dan prakarsa untuk meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan di lembaga yang dipimpinnya. Sehingga untuk mewujudkan konsep-konsep yang ideal maka lembaga pendidikan Islam membutuhkan pemimpin yang yang dapat membawa pengaruh besar. Pengaruh tersebut bisa berwujud dalam bentuk program kelembagaan, inovasi, hingga keteladanan dalam kepemimpinan. Karena profesionalitas dan karakteristik kepemimpinan mempunyai hubungan yang signifikan terhadap prestasi lembaga yang dipimpinnya.

Pemimpin atau pimpinan harus mempunyai karakter ideal sebagai seorang pemimpin, hal ini adalah untuk mensinergikan antara peraturan yang akan diterapkan oleh pemimpin dan karakteristiknya sebagai pemimpin. Karakteristik ideal yang harus dimiliki seorang pemimpin ini antara lain:

1. Energi jasmaniah dan mental (physical and nervous energy) Memandang bahwa kekuatan-kekuatan mental berupa semangat juang, motivasi kerja, disiplin, kesabaran, keuletan dan kemampuan yang luar biasa harus dimiliki oleh seorang pemimpin untuk mengatasi semua permasalahan yang dihadapi.
2. Kesadaran akan tujuan dan arah (A sense of purpose and direction). Seorang pemimpin harus memiliki keyakinan dan tujuan yang akan dikerjakan. Tujuan tersebut harus didasarkan pada kebenaran, menarik dan memiliki kegunaan bersama.
3. Keramahan dan kecintaan (friendliness and affection). Affection berarti kasih sayang, cinta, simpati yang tulus disertai dengan kesediaan berkorban bagi anggotanya. Karena sifat seperti ini akan menjadi teladan yang baik bagi anggotanya. Serta keramahan sebagai nilai-nilai dalam pergaulan dalam menumbuhkan rasa saling memahami satu sama lain.
4. Integritas (integrity). Seorang pemimpin harus mempunyai prinsip sepenanggungan dan seperjuangan. Karena pelayanan dan pengorbanan yang terhadap anggotanya justru menjadikan anggota kelompoknya semakin solid, dan akan menghormatinya.
5. Penguasaan tekhnis (technical mastery) Setiap pemimpin harus mempunyai satu atau beberapa keahlian tekhnis tertentu. tekhnis yang dimaksud bukan sekedar pada yang bersifat mekanik atau materil tetapi bagaimana tekhnik mengkoordinasikan anggotanya, agar tercapai efektivitas kerja dan produktivitasnya.
6. Ketegasan dalam mengambil keputusan (decisiveness). Pemimpin yang berhasil itu dapat mengambil keputusan secara tepat, tegas dan cepat. Kemudian mampu meyakinkan para anggotanya akan ketepatan dan kebenaran keputusannya, serta dibarengi dengan rasa tanggung jawab.
7. Kecerdasan (intelligence). Kecerdasan itu wajib dimiliki oleh setiap pemimpin karena sebagai kemampuan untuk melihat dan memahami dengan baik, mengerti sebab dan akibat, menemukan hal-hal yang krusial dan menemukan cara penyelesaiannya. Karena, pemimpin yang cerdas itu seharusnya mampu mengatasi masalah yang dihadapi dalam waktu yang efisien dengan cara yang lebih efektif. Tetapi, kecerdasan intelektual harus dibarengi dengan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual. Karena kompleksitas permasalahan tentu mencakup banyak hal sehingga kecerdasan seorang pemimpinpun harus mengarah dan merespon sampai pada situasi-situasi yang tidak terduga.

8. Keterampilan mengajar (teaching skill), Pemimpin itu seperti seorang guru yang mampu menuntun, mendidik, mengarahkan, memberikan motivasi dan menggerakkan anggotanya untuk bekerja. Sehingga mengajar yang dimaksud tidak dimaknai secara sempit namun secara luas.
9. Kepercayaan (faith). Keberhasilan kepemimpinan itu pada umumnya selalu didukung oleh kepercayaan dari anggotanya. Biasanya kepercayaan tersebut menjadi penilaian khusus dari anggotanya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Karena ketika kepercayaan mulai menipis maka semangat kerja dan kepercayaan dari anggotanyapun akan mulai berkurang. Sehingga dibutuhkan nilai-nilai kepercayaan dalam kepemimpinan.

Sehubungan dengan ini, karakter dan mental seorang pemimpin harus mampu beradaptasi dengan berbagai situasi, perubahan dan tantangan baik internal lembaga pendidikan maupun eksternal. Kemudian faktor lingkungan internal dan eksternal tersebut perlu diantisipasi, dipantau, dinilai dan disertakan sedemikian rupa dalam proses pengambilan perumusan kebijakan. Mengingat, perubahan dan tantangan yang dihadapi oleh lembaga pendidikan Islam dinamis dan tidak terkendali, sehingga untuk mempertahankan eksistensi kelembagaan, seorang pemimpin harus terus belajar, mengevaluasi diri, mengikuti perkembangan yang ada, serta membangun relasi dengan berbagai lembaga dan organisasi lainnya.

Sehingga yang perlu kita antisipasi adalah Iklim kompetitif (persaingan global) menyebabkan mayoritas lembaga pendidikan kesulitan dalam mengelola lembaganya, terutama pendidikan formal berstatus Islam, seperti madrasah. Misalnya, bagaimana lembaga pendidikan Islam mampu beradaptasi penggunaan media, teknologi, dan berbagai sarana penunjang keberhasilan pendidikan lainnya. Hal ini dianggap penting sebagai upaya inovasi, sistem, konsep dan praktik dalam lembaga pendidikan Islam.

Artikel ini membahas superioritas kepemimpinan lembaga pendidikan islam Selain dari faktor-faktor yang di bahas dalam artikel ini yang memengaruhi superioritas kepemimpinan lembaga pendidikan islam, masih banyak faktor lain lagi berdasar riset sebelumnya di antaranya adalah: 1) Sistem Informasi: (Sari & Ali, 2019), (Shobirin & Hapzi Ali, 2019), (Ashshidiqy & Ali, 2019), (Djojo & Ali, 2012), (Desfiandi, Desfiandi, et al., 2017); 2) Organisasi:(Sari & Ali, 2019), (Brata, Husani, Hapzi, 2017), (Limakrisna et al., 2016), (Desfiandi, Fionita, et al., 2017), (Harini et al., 2020), (Riyanto et al., 2017), (Sulaeman et al., 2019), (Ali, 1926), (Masydzulhak et al., 2016), (Widodo et al., 2017), (Silitonga et al., 2017), (Rivai et al., 2017), (Prayetno & Ali, 2017); 3) Pelaksanaan: (Rachman & Ali, 2016), (Ansori & Ali, 2017), (Rachman & Ali, 2016), (Sulaeman et al., 2019), (No et al., 2017), (Agussalim et al., 2020).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

kepemimpinan di lembaga pendidikan Islam, berdasarkan warisan dari sesepuh atau

pendahulu dan diturunkan kepada keturunan atau orang yang masih mempunyai hubungan saudara maupun yang masih mempunyai pertalian darah. Tidak peduli apakah mereka mempunyai, kredibilitas, kapabilitas ataupun kompetensi, asalkan masih berasal dari saudara tidak menjadi persoalan. Langkah pembaharuan terhadap budaya semacam itu harus dilakukan demi keberhasilan kemajuan sebuah lembaga pendidikan Islam. Namun langkah pembaharuan ini rawan perlawanan dan permusuan karena implementasinya berlawanan dan bertentangan dengan budaya atau norma – norma yang telah mengakar lama di masyarakat – dalam konteks ini di dalam komunitas lembaga pendidikan Islam. Kepemimpinan superioritas yang diimplementasikan pada lembaga pendidikan Islam di sekolah MTSN 3 Kota Jambi dilakukan oleh kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi disekolah dan diikuti oleh seluruh pegawai dilingkungan sekolah Madrasah AliyahNagri 3 kota Jambi. Kepemimpinan ini dilaksanakan dengan mengikuti ketentuan Kepemimpinan Kepala Sekolah Efektif.

Saran

Kepemimpinan superioritas yang diimplementasikan pada lembaga di sekolah MTSN 3 Kota Jambi dilakukan oleh kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi disekolah dan diikuti oleh seluruh pegawai dilingkungan sekolah Madrasah AliyahNagri 3 kota Jambi masih belum bisa menjalankan superioritas dalam memimpin pendidikan Islam sehingga masih banyak perubahan yang dilakukan mulai dari cara memimpin dan menjadi pemimpin yang baik dan bijaksana.

DAFTAR RUJUKAN

- Agussalim, M., Ndraha, H. E. M., & Ali, H. (2020). The implementation quality of corporate governance with corporate values: Earning quality, investment opportunity set, and ownership concentration analysis. *Talent Development and Excellence*.
- Ali, H., & Limakrisna, N. (2013). Metodologi Penelitian (Petunjuk Praktis untuk Pemecahan Masalah Bisnis, Penyusunan Skripsi, Tesis, dan Disertasi). *Deeppublish: Yogyakarta*.
- Ali, H. (1926). Evolution of Tank Cascade Studies of Sri Lanka. *Saudi Journal of Humanities and Social Sciences*. <https://doi.org/10.21276/sjhss>
- Andi. Huzaemah Tahido Yanggo. ‘Pandangan Islam tentang Gender, dalam Mansor Faqih. 1996. Membincang Feminisme: Diskursus Gender Perspektif Islam. Cet. I. Surabaya : Risalah Gusti.
- Ansori, A., & Ali, H. (2017). Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Promosi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v15i1.198>
- Ashshidiqy, N., & Ali, H. (2019). PENYELARASAN TEKNOLOGI INFORMASIDENGAN STRATEGI BISNIS. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v1i1.46>
- Ahmad Syafi’i Ma’arif, “Pendidikan Islam dan Proses Pemberdayaan Umat”, dalam *Jurnal Pendidikan Islam (JPI)*, no. 2 Th. Fakultas TARbiyah UII, 1 Oktober 1996.
- Alih bahasa. S. Aji. Cet. 1. Jakarta : Aksara Persada Press. Wahjosumidjo. 2002. Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya. Cet. 3.

- Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Asy'arie, Musa. 1999. Filsafat Islam tentang Kebudayaan. Cet. 1. Yogyakarta : LESFI.
- Thoha, Miftah. 2003. Kepemimpinan dalam Manajemen. Cet. 1. Jakarta : Raja
- Burke, Peter. 2001. Sejarah dan Teori Sosial. Terj. Yayasan Obor Indonesia. Cet. 1. Jakarta : Yayasan Obor Indonesia.
- Sallis, Edward. 1993. Total Quality Management in Education. Philadelphia : McMillan Ltd.
- Parson, Talcot. 1986. Esei-esei Sosiologi.
- Brata, Husani, Hapzi, B. H. S. A. (2017). Saudi Journal of Business and Management Studies Competitive Intelligence and Knowledge Management: An Analysis of the Literature. *Saudi Journal of Business and Management Studies*. <https://doi.org/10.21276/sjbms>
- Desfiandi, A., Desfiandi, A., & Ali, H. (2017). Composite Stock Price Index (IHSG) Macro Factor in Investment in Stock (Equity Funds). *International Journal of Economics and Financial Issues*.
- Desfiandi, A., Fionita, I., & Ali, H. (2017). Implementation of the information systems and the creative economy for the competitive advantages on tourism in the province of Lampung. *International Journal of Economic Research*.
- Djojo, A., & Ali, H. (2012). Information technology service performance and client's relationship to increase banking image and its influence on deposits customer banks loyalty (A survey of Banking in Jambi). In *Archives Des Sciences*.
- Eman Suparman, "Manajemen Pendidikan Masa Depan" , Seputar Indonesia, Minggu, 23 September 2007. Tjiptono, Fandi dan Anastasia Diana. 2000. Total
- Grafindo Persada. Palmer, Joy A (ed.). 2003. 50 Pemikir Pendidikan, dari Piaget Sampai Masa Sekarang. Alih bahasa. Farid Assifa. Cet. 1. Yogyakarta : Jendela.
- Harini, S., Hamidah, Luddin, M. R., & Ali, H. (2020). Analysis supply chain management factors of lecturer's turnover phenomenon. *International Journal of Supply Chain Management*.
- Limakrisna, N., Noor, Z. Z., & Ali, H. (2016). Model of employee performance: The empirical study at civil servants in government of west java province. *International Journal of Economic Research*.
- Masydzulhak, P. D., Ali, P. D. H., & Anggraeni, L. D. (2016). The Influence of work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance and Organizational Commitment Satisfaction as an Intervening Variable in PT. Asian Isuzu Casting Center. In *Journal of Research in Business and Management*.
- No, P., Sanusi, A., Desfiandi, A., Ali, H., St, A. B., & Ct, R. A. (2017). PERFORMANCE-BASED ON THE HIGHER EDUCATION QUALITY IN PRIVATE COLLEGES. *Proeeding MICIMA*.
- Prayetno, S., & Ali, H. (2017). Analysis of advocates organizational commitment and advocates work motivation to advocates performance and its impact on performance advocates office. *International Journal of Economic Research*.
- Rachman, S. M. A., & Ali, H. (2016). Divorce without in-between: An empirical study on the failure of mediation in the religious court of sengeti jambi province. *Man in India*.
- Rivai, A., Suharto, & Ali, H. (2017). Organizational performance analysis: Loyalty predictors are mediated by work motivation at urban village in Bekasi City. *International Journal of Economic Research*.

- Riyanto, S., Pratomo, A., & Ali, H. (2017). EFFECT OF COMPENSATION AND JOB INSECURITY ON EMPLOYEE ENGAGEMENT (STUDY ON EMPLOYEE OF BUSINESS COMPETITION SUPERVISORY COMMISSION SECRETARIAT). *International Journal of Advanced Research*. <https://doi.org/10.21474/ijar01/4139>
- Rohmat, Kepemimpinan Pendidikan, (Purwokerto: STAIN Press Purwokerto, 2010).
- Rusdiana, Konsep Inovasi Pendidikan, (Bandung: Pustaka Setia, 2014). Shulhan, Muwahid, Model Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru, (Yogyakarta: Teras, 2013).
- Sidik, Firman. "KONSEP PENGEMBANGAN KURIKULUM PENDIDIKAN ISLAM." (2016): 100-114. Wahjosumidjo, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003)
- Sari, V. N., & Ali, H. (2019). PERUMUSAN STRATEGI BAGI UNIVERSITAS PUTRA INDONESIA YPTK PADANG UNTUK MERAHAI KEUNGGULAN BERSAING. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v1i1.42>
- Shobirin, M., & Hapzi Ali. (2019). STRATEGI PENGEMBANGAN INFRASTRUKTUR DALAM MENINGKATKAN PELAYANAN PENUMPANG DI BANDAR UDARA INTERNASIONAL SOEKARNO HATTA CENGKARENG. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v1i2.66>
- Silitonga, P. E. S., Widodo, D. S., & Ali, H. (2017). Analysis of the effect of organizational commitment on organizational performance in mediation of job satisfaction (Study on Bekasi City Government). *International Journal of Economic Research*.
- Sulaeman, A. S., Waluyo, B., & Ali, H. (2019). Making dual procurement and supply chain operations: Cases in the Indonesian higher education. *International Journal of Supply Chain Management*.
- Tilaar, H.A.R. 1999. Pendidikan, Kebudayaan dan Masyarakat Madani Indonesia, Strategi Reformasi Pendidikan Nasional. Cet. 1. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Widodo, D. S., Silitonga, P. E. S., & Ali, H. (2017). Analysis of organizational performance: Predictors of transformational leadership style, services leadership style and organizational learning: Studies in Jakarta government. *International Journal of Economic Research*.