KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI SD DJAMA'ATUL ICHWAN SURAKARTA

Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Progam Studi Strata II pada Magister Administrasi Pendidikan Sekolah Pascasarjana

Oleh:

LUTHFIYAH KURNIAWATI
Q.100140045

PROGAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2016

HALAMAN PERSETUJUAN

KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI SD DJAMA'ATUL ICHWAN SURAKARTA

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

LUTHFIYAH KURNIAWATI
Q.100140045

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing I

Prof. Dr. Bambang Sumardjoko

Dosen Pembimbing II

Dr. Sofyan Anif, M. Si

HALAMAN PENGESAHAN

KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI SD DJAMA'ATUL ICHWAN SURAKARTA

Oleh:

LUTHFIYAH KURNIAWATI

Q.100140045

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Program Studi Magister Administrasi Pendidikan Sekolah Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Jum'at, 12 Agustus 2016
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dosen Penguji:

1. **Prof. Dr. Bambang Sumardjoko** (.....)
   (Ketua Dewan Penguji)
2. **Prof. Dr. Sofyan Anif, M. Si** (.....)
   (Anggota I Dewan Penguji)
3. **Prof. Dr. Sutama, M.Pd** (.....)
   (Anggota II Dewan Penguji)

Surakarta, 12 Agustus 2016
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Sekolah Pascasarjana
Direktur

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SEKOLAH PASCA SARJANA SURAKARTA

Prof. Dr. Khudzaifah Dimyati, S.H, M.Hum

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidak benaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggung jawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 12 Agustus 2016

Penulis,

LUTHFIYAH KURNIAWATI
Q.100140045

KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI SD DJAMA'ATUL ICHWAN SURAKARTA

Luthfiyah Kurniawati[1], Bambang Sumardjoko[2], Sofyan Anif[3]
[1]Mahasiswa Magister Administrasi Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Surakarta
[2], [3]Staf Pengajar Universitas Muhammadiyah Surakarta
Email : luthfiyahkurniawati@gmail.com

Abstract

The purpose of the research to describe the human resource empowerment all this time, to describe the leadership style of the principal in the empowerment of human resources all this time and to describe principal leadership desired of committed of school in the empowerment of human resources at the primary school Djama'atul Ichwan Surakarta. Qualitative research with ethnographic design. The place of research in primary school Djama'atul Ichwan Surakarta. When the study began in December until May. The subject of research principal, teachers, School Committee and Students. Data collection techniques using observation, interviews and documentation. The validity of the data using triangulation. Data analysis techniques with data collection, data reduction, data presentation, and conclusion. The results of the study (1) Empowerment of human resources in a way to involve teachers in upgrading courses or workshops and also limit Teacher minimally educated S1 (2) Style principal leadership is democratic (3) Leadership principals are on welfare, feedback and punishment to members who make a mistake.

Keywords: human resources, empowerment, leadership style

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mendeskripsikan pemberdayaan sumber daya manusia selama ini, mendeskripsikan gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam pemberdayaan sumber daya manusia selama ini dan mendeskripsikan kepemimpinan kepala sekolah yang diinginkan anggota sekolah dalam pemberdayaan sumber daya manusia di Sekolah Dasar Djama'atul Ichwan Surakarta. Jenis penelitian kualitatif dengan desain etnografi. Tempat penelitian di Sekolah Dasar Djama'atul Ichwan Surakarta. Waktu penelitian mulai bulan Desember sampai Mei. Subjek penelitian Kepala Sekolah, Guru, Komite Sekolah dan Siswa. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Keabsahan data menggunakan triangulasi sumber. Teknik analisis data dengan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan. Hasil penelitian (1) Pemberdayaan sumber daya manusia dengan cara mengikut sertakan Guru dalam penataran atau workshop dan juga membatasi Guru minimal berpendidikan S1 (2) Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang demokratis (3) Kepemimpinan kepala sekolah yang memberikan kesejahteraan, masukan dan hukuman kepada anggota yang melakukan kesalahan.

Kata kunci: sumber daya manusia, pemberdayaan, gaya kepemimpinan

1. Pendahuluan

Pendidikan adalah sarana dalam pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia dalam menciptakan kehidupan bangsa yang cerdas dan membentuk manusia menjadi terampil dibidangnya. Tujuan pendidikan adalah untuk meningkatkan SDM melalui suatu proses kegiatan pembelajaran yang bermutu di sekolah.

SDM adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan suatu organisasi. Menurut Sulistiyani (2009: 11-12) mengatakan bahwa "Sumber Daya Manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk pencapaian tujuan. Untuk itulah maka eksistensi SDM dalam organisasi sangat kuat".

Pemberdayaan SDM perlu dilakukan dalam kepemimpinan Kepala Sekolah, karena ini merupakan salah satu faktor utama untuk menentukan upaya peningkatan mutu pendidikan. Peningkatan kualitas SDM di Sekolah merupakan tanggung jawab personil sekolah dan Kepala Sekolah bertanggung jawab penuh atas kelancaran perencanaan tersebut. Menurut Indrafachrudi (2006: 22) mengatakan bahwa "Mengingat peran Kepala Sekolah yang sangat strategis adalah tenaga pendidik, manajer sekolah, administrator dan supervisor pada satuan yang dipimpinnya. Salah satu fungsi seorang manajer yang langsung berkaitan dengan usaha peningkatan mutu pendidikan sekolah adalah mengoptimalkan perannya sebagai seorang supervisor yang efektif".

Lancar atau tidaknya suatu lembaga pendidikan dan tinggi rendahnya suatu mutu pendidikan tidak hanya ditentukan oleh banyaknya jumlah guru, tetapi terlebih ditentukan oleh cara kepemimpinan Kepala Sekolah SD Djama'atul Ichwan dalam mengelola organisasi Sekolah. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya peningkatan prestasi peserta didiknya, selain itu pola hubungan kerja antara Kepala sekolah, guru, karyawan, dan peserta didik yang terjalin dengan baik sehingga tercipta suasana kerja yang nyaman.

Berdasarkan data awal di lapangan menunjukkan bahwa Kepala Sekolah di Sekolah Dasar Djama'atul Ichwan Surakarta merupakan seorang Kepala Sekolah yang memiliki kemampuan dalam pemberdayaan SDM dengan baik dan efisien. Atas dasar latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk memfokuskan penelitian mengenai "Bagaimanakah Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pemberdayaan Sumber Daya Manusia di SD Djama'atul Ichwan Kecamatan Laweyan Kabupaten Surakarta".

Kepemimpinan adalah proses tindakan mempengaruhi kegiatan kelompok dan pencapaian tujuannya. Didalamnya terdiri dari unsur-unsur kelompok (dua orang atau lebih). Ada tujuan orientasi kegiatan serta pembagian tanggung jawab sebagai bentuk perbedaan kewajiban anggota. Menurut Thoha (2003: 9) mengatakan bahwa "Kepemimpinan dapat dipergunakan setiap orang dan tidak hanya terbatas berlaku dalam suatu organisasi atau kantor tertentu. Kepemimpinan adalah

kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni memepengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok".

Kepala Sekolah yang professional ditunjukkan pada sikap seorang Kepala Sekolah yang cerdas dan bijaksana. Menurut Karwati dan Priansa (2013: 114) menjelaskan bahwa "Empat ciri Kepala Sekolah yang professional: 1) mampu menjalankan tanggung jawab, 2) mampu menerapkan ketrampilan konseptual, manusiawi, dan teknis, 3) mampu memotivasi guru, staf dan pegawai lainnya untuk bekerja, 4) mampu memahami implikasi dan perubahan sosial, ekonomi dan politik terhadap pendidikan".

Menurut Purwanto (2002: 65) bahwa "Seorang kepala sekolah mempunyai sepuluh macam peranan, yaitu: sebagai pelaksana, perencana, seorang ahli, mengawasi hubungan antara anggota-anggota, menwakili kelompok, bertindak sebagai pemberi ganjaran, bertindak sebagai wasit, pemegang tanggung jawab, sebagai seorang pencipta, dan sebagai seorang ayah".

Menurut Siagian dalam Samino (2015: 70) menyebutkan "Lima gaya atau tipe kepemimpinan, yaitu: Tipe Otokratik, Tipe Paternalistik, Tipe Kharismatik, Tipe *Laissez Faire*, dan Tipe Demokratik".

Pengertian pemberdayaan menurut Mc Ardle (1972: 3) menyatakan bahwa "Pemberdayaan sebagai proses pengambilan keputusan oleh orang orang yang secara konsekuen melaksanakan keputusan tersebut. Orang orang yang telah mencapai tujuan kolektif diberdayakan melalui kemandiriannya, bahkan merupakan "keharusan" untuk lebih diberdayakan melalui usaha mereka sendiri dan akumulasi pengetahuan, ketrampilan dan sumber lainnya dalam rangka mencapai tujuan mereka tanpa bergantung pada pertolongan eksternal. Namun demikian, mengimplikasikan hal tersebut bukan untuk mencapai tujuan, melainkan makna pentingnya proses dalam pengambilan keputusan".

Menurut Sedarmayanti (2000: 123) mengemukakan bahwa "Pemberdayaan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu upaya yang wajib dilakukan bagi terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki kemampuan memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuandan tekhnologi serta kemampuan menajemen".

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Untuk mendeskripsikan Pemberdayaan SDM di SD Djama'atul Ichwan Surakarta selama ini (2) Untuk mendeskripsikan gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pemberdayaan SDM di SD

Djama'atul Ichwan selama ini (3) Untuk mendeskripsikan Kepemimpinan Kepala Sekolah yang diinginkan anggota sekolah dalam Pemberdayaan SDM di SD Djama'atul Ichwan Surakarta.

2. Metode

Dalam penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. Sukmadinata (2012: 60) mendefinisikan bahwa "Penelitian kualitatif adalah suatu penelitian yang ditunjukkan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktfitas social, sikap, kepercayaan, persepsi, pemikiran orang secara individual maupun, kelompok. Penelitian kualitatif mempunyai dua tujuan utama yaitu, (1) menggambarkan dan mengungkapkan, (2) menggambarkan dan menjelaskan".

Desain penelitian ini adalah etnografi. Menurut Sukmadinata (2012: 62) menyatakan bahwa "Studi etnografi mendeskripsikan dan menginterpretasikan budaya, kelompok sosial dan system". Proses penelitian etnografi dilaksanakan di lapangan dalam waktu yang cukup lama, berbentuk observasi dan wawancara secara alamiah dengan para partisipan dalam berbagai bentuk kesempatan kegiatan serta mengumpulkan dokumen-dokumen dan benda-benda.

Lokasi penelitian ini di SD Djama'atul Ichwan Surakarta, tepatnya di Kecamatan Laweyan Kabupaten Surakarta. Sekolah ini merupakan salah satu Sekolah Dasar Islam terbaik di Solo. Penelitian ini dilaksanakan selama 6 Bulan, yaitu bulan Desember 2015 sampai Mei 2016.

Data di kumpulkan dengan menggunakan tiga teknik pengumpulan data yaitu metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Menurut Mulyatiningsih (2013: 45) menyatakan bahwa "Analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga data yang diperoleh tidak jenuh dan ditemukan data baru. Kegiatan analisis data sudah dimulai sejak peneliti mengambil data sampai data penelitian selesai dikumpulkan. Model interaktif kegiatan analisis data yang dimulai dari *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing/verification"*.

Menurut Moleong (2013: 324) untuk menetapkan keabsahan data yang diperlukan teknik pemeriksaan yang didasarkan atas kriteria : (1) derajat kepercayaan (credibility); (2) keteralihan (transferabilitas); (3) ketergantungan (dependability); (4) kepastian (confirmbility).

3. Hasil Dan Pembahasan

1. Pemberdayaan SDM di SD Djama'atul Ichwan Surakarta selama ini

Dengan adanya SDM di sekolah, dapat membantu dalam peningkatan kemajuan sekolah. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Farahmand (2011) manusia merupakan umpan balik dalam pemberdayaan Sumber Daya dan sangat penting dalam memperoleh manfaat maksimal dari penetapan tujuan. Tanpa umpan balik, sumber daya manusia tidak dapat melakukan penyesuaian dalam kinerja pekerjaan atau menerima dukungan positif untuk perilaku kerja yang efektif. Persaingan antar sekolah bermanfaat agar sekolah-sekolah lebih meningkatkan kualitasnya dengan cara pemberdayaan Sumber Daya Manusianya. Oleh karena itu diharapkan bagi kepala sekolah, guru dan karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya, agar dapat bersaing dengan sekolah-sekolah lain.

Pemberdayaan SDM di SD Djama'atul Ichwan Surakarta sangatlah penting karena dengan adanya pemberdayaan, SDM di sekolahan tersebut akan semakin maju dan berkualitas dan dapat bersaing dengan sekolah-sekolah lain. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Hansen (2013) pengembangan Sumber Daya Manusia mungkin bisa menjadi model alternatif untuk mengubah sekolah berkinerja rendah sekitar. Pemberdayaan SDM dapat dikatakan berhasil jika guru dan karyawan dapat melaksanakan tanggung jawabnya dan professional dalam setiap bidangnya masing-masing. Oleh karena itu penempatan guru dan karyawan oleh kepala sekolah yang sesuai dengan kemampuan dan kelebihan masing-masing, sehingga dalam mengerjakan kewajiban bisa dapat terlaksana dengan baik dan benar.

Organisasi dalam suatu lembaga pendidikan sangatlah berguna untuk meningkatkan kinerja dan kualitas lembaga tersebut, karena tanpa adanya campur tangan suatu organisasi lembaga pendidikan tidak akan maju dan berkembang pesat. Hal ini sesuai dengan penelitian Arzi dan Farahbod (2014) Sumber daya manusia di tingkat organisasi yang berbeda dapat digunakan dan masing-masing mereka membutuhkan perencanaan yang ditentukan sendiri. Kedua manajer puncak dan manajer menengah dan juga tenaga kerja di tingkat organisasi yang lebih rendah, semua dianggap sebagai sumber daya manusia. Karena itu, organisasi berusaha untuk meningkatkan kepuasan kerja di tingkat organisasi yang berbeda sesuai dengan harapan mereka dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi. Oleh karena itu, organisasi sangatlah berpengaruh bagi kelangsungan lembaga pendidikan dan tanpa bantuan anggota organisasi tujuan suatu lembaga tersebut tidak akan tercapai. SDM memang sangat berpengaruh dalam mengadakan suatu organisasi, terutama membantu kinerja seorang pemimpin organisasi.

SDM di SD Djama'atul Ichwan Surakarta selama ini sangatlah meningkat dengan mengadakan suatu kegiatan yang dapat meningkatkan kualitas guru dan karyawan di sekolah, serta mengikutkan guru dan karyawan dalam kegiatan yang bermanfaat bagi sekolah, guru dan karyawannya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Awan (2011) mengetahui pengaruh *moderating* tugas terstruktur pada hubungan kepemimpinan perilaku gelar kepala perguruan tinggi dan kepuasan kerja bawahan mereka, harapan kerja dan penerimaan pemimpin. Jika guru dan karyawan dapat melaksanakan kewajibannya dengan baik dan benar, maka pemberdayaan SDM dapat terlaksana dengan baik dan tujuan untuk meningkatkan mutu dan kualitas sekolah agar menjadi sekolah yang berkembang dapat terwujud. Oleh karena itu guru dan karyawan harus mempunyai semangat yang tinggi dalam melaksanakan kewajibannya dan berusaha menjadi pengajar yang professional.

Membatasi status pendidikan bagi pengajar juga dapat membantu dalam kemajuan kualitas SDM di SD Djama'atul Ichwan Surakarta, seperti membatasi status pendidikan pengajar minimal berpendidikan S1. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Yusub (2009) karakteristik Sumber Daya Manusia termasuk: tanggung jawab, motivasi, order dan dedikasi yang tinggi. Strategi managemen Sumber Daya Manusia termasuk: perencanaan, resmi perekrutan, pendiri resmi, pengembangan profesi, semangat pekerjaan mengevaluasi dan tindak lanjut evaluasi. Salah satu rencana yang dilakukan dalam pemberdayaan SDM, yaitu tidak membatasi bagi pengajar yang ingin menempuh jenjang pendidikan yang lebih tinggi agar dapat menambah ilmu pengetahuan yang lebih dari sebelumnya serta mendapatkan dan merasakan pengalaman yang baru. Oleh karena itu dengan adanya guru maupun karyawan yang mempunyai pendidikan yang lebih, dapat memicu yang lain agar lebih baik lagi. Pengajar yang professional adalah nilai plus bagi sekolah dan mampu meningkatkan kemajuan kualitas sekolah agar dapat bersaing dengan sekolah-sekolah yang baru bermunculan.

2. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pemberdayaan SDM di SD Djama'atul Ichwan Surakarta selama ini

Pemimpin merupakan tonggak penting dalam kemajuan suatu organisasi, tanpa adanya seorang pemimpin tujuan organisasi tersebut tidak tercapai dan akan mengalami kemunduran, akan tetapi dengan adanya seorang pemimpin yang tidak bertanggung jawab juga dapat menghancurkan organisasi tersebut. Hal ini sesuai dengan penelitian Gopal dan Chowdhury (2014) definisi kepemimpinan bisa beragam seperti jumlah sejarawan dan filsuf, yang telah berusaha untuk melawan mitos itu. Secara garis besar, kepemimpinan adalah hubungan pengaruh antara pemimpin

dan pengikut untuk melakukan sedemikian cara untuk mencapai tujuan atau sasaran. salah satu definisi khusus dari kepemimpinan adalah tugas yang sangat kompleks sebagai studi tentang topik ini bervariasi dan tidak ada satu definisi yang diterima secara umum. Beberapa definisi menjelaskan kepemimpinan sebagai tindakan pengaruh, beberapa sebagai suatu proses dan yang lain telah melihat kualitas sifat seseorang. Oleh karena itu, suatu organisasi harus dapat memilih seorang pemimpin yang bertanggung jawab kepada tugasnya, anggotanya dan juga mempunyai tujuan untuk memajukan organisasi tersebut.

SDM merupakan salah satu inti dari kemajuan suatu lembaga pendidikan, SDM juga berpengaruh positif bagi gaya kepemimpinan suatu lembaga tersebut. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Alsughayir (2014) gaya kepemimpinan adalah jenis metode yang bertujuan untuk mewujudkan target organisasi dan mempengaruhi semua organisasi kegiatan. Survei menemukan hubungan positif langsung antara gaya kepemimpinan dan kinerja organisasi dan hubungan tidak langsung antara gaya kepemimpinan dan strategi sumber daya manusia sebagai mediator, sedangkan strategi sumber daya manusia memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap organisasi kinerja. Temuan ini relevan untuk strategi manajemen sumber daya manusia operasi dan untuk mengembangkan gaya kepemimpinan. Oleh karena itu, SDM berperan penting untuk mewujudkan tujuan seorang pemimpin dan anggotanya, sehingga SDM merupakan salah satu kunci sukses suatu organisasi.

Kepemimpinan kepala sekolah sangatlah dibutuhkan bagi kelangsungan kemajuan sekolah, dengan adanya seorang kepala sekolah yang bertanggung jawab tidaklah mustahil untuk mewujudkan tujuan utama sekolah. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Niqab (2014) peran penting dari kepala sekolah dalam kaitannya dengan komitmen organisasi dan hasil-hasil yang diharapkan siswa di sekolah. Kepala sekolah juga harus ikut andil dalam kegiatan tersebut karena tanpa adanya campur tangan kepala sekolah, semua itu tidak akan terlaksana dengan baik dan lancar. Oleh sebab itu kedudukan kepala sekolah sangatlah dibutuhkan dalam memajukan SDM di SD Djama’atul Ichwan Surakarta.

Gaya kepemimpinan yang demokratis, kepala sekolah yang tidak memutuskan dan memecahkan suatu masalah secara sepihak, akan tetapi kepala sekolah yang selalu membicarakan atau memusyawarahkan terlebih dahulu dengan bawahannya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Selesho (2014) sebuah kuesioner kepemimpinan multi-faktor itu diadopsi dan digunakan untuk menilai respon dari staf pengajar. Secara keseluruhan hasil menunjukkan bahwa kedua

transformasional dan transaksional kepemimpinan memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasi. Pemimpin yang menyelesaikan permasalahan dengan cara dibicarakan terlebih dahulu dengan anak buahnya, akan menghasilkan hasil yang memuaskan. Oleh karena itu diharuskan bagi kepala sekolah untuk tidak memutuskan permasalahan secara individual, agar tidak terjadi kesalah pahaman dan menciptakan perselisihan.

Kepemimpinan dalam suatu organisasi sangatlah berpengaruh bagi kemajuan organisasi tersebut dan gaya kepemimpinan sangatlah beraneka ragam dalam memimpin organisasinya. Hal ini sesuai dengan penelitian Shekari (2012) banyak gaya kepemimpinan (yaitu, otoriter, diktator yang baik hati, partisipatif, dll) satu yang paling mewakili cita-cita yang terkandung dalam faktor manusia adalah abdi-kepemimpinan. Abdi-kepemimpinan menggabungkan cita-cita pemberdayaan, kualitas total, membangun tim, dan manajemen partisipatif, dan etika pelayanan menjadi filosofi kepemimpinan. Model kepemimpinan ini menekankan layanan peningkatan kepada orang lain; pendekatan holistik untuk bekerja; mempromosikan rasa masyarakat; dan pembagian kekuasaan dalam pengambilan keputusan. Oleh karena itu, model kepemimpinan yang mana saja asalkan dapat membawa anggotanya dalam tercapainya tujuan dan dapat mengambil keputusan yang tepat dalam penyelesaian suatu masalah karena keputusan seorang pemimpin sangatlah berpengaruh bagi kemajuan organisasi tersebut.

Gaya kepemimpinan dan organisasi sangatlah berhubungan dalam kelangsungan suatu lembaga pendidikan, dapat dilihat dari tujuan suatu organisasi dapat tercapai karena gaya kepemimpinan yang baik dan campur tangan anggotanya. Hali ini sesuai dengan hasil penelitian Nafei, Khanfar dan Kaifi (2012) Kepemimpinan Styles (LS) dan Organisasi Belajar (OL), mungkin terkait. Sebagai organisasi terus meningkatkan dan berkembang, peran pemimpin menjadi lebih menuntut dan penting. Pemimpin yang dikenal visioner, berpengaruh, karismatik, dan bahkan altruistik. Akibatnya, para pemimpin memainkan peran penting dalam membangun tim berkinerja tinggi yang memiliki tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Oleh karena itu, sebagai seorang pemimpin harus mempunyai gaya kepemimpinan yang dapat membangun kinerja anggotanya dan mampu membawa organisasi tersebut mencapai tujuannya.

Kepala sekolah SD Djama’atul Ichwan Surakarta tidak pernah memandang sebelah mata kepada bawahannya, beliau tidak pernah membeda-bedakan bawahannya dan tidak ada batasan antara atasan dan bawahan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Madsen and Mabokela (2014) Kepala sekolah yang memimpin sekolah demografis beragam memainkan peran penting dalam

mengubah dinamika yang sering terjadi dalam konteks ini. Akibatnya, kepala sekolah harus memiliki keterampilan kepemimpinan untuk merevolusi sistem kepercayaan guru. Kedekatan antara atasan dan bawahan berfungsi bagi kelancaran kerja sama antara kepala sekolah dengan guru dan karyawannya. Oleh sebab itu kepala sekolah SD Djama'atul Ichwan Surakarta bisa menempatkan dirinya didalam situasi yang mana seharusnya bawahannya dijadikan sebagai bawahan dan di mana seharusnya dijadikan sebagai *partner* kerja. Beliau tidak membeda-bedakan bawahannya, sehingga anak buahnya dapat secara bebas menanyakan mana yang tidak dimengerti dalam pekerjaanya.

Kepemimpinan kepala sekolah di SD Djama'atul Ichwan Surakarta dalam pemberdayaan SDM berpengaruh bagi peserta didik, sehingga meningkatkan pendidikan yang berkualitas bagi peserta didik. Tidak hanya kepada peserta didik, namun kepala sekolah juga tidak pelit akan ilmunya dan mau berbagi kepada bawahanya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Cox and Scott (2014) tujuan dari mendeskripsikan, menganalisis, dan menafsirkan pengalaman kepala sekolah yang menggunakan beberapa alat media sosial dengan para pemangku kepentingan sebagai bagian dari praktik komunikasi yang komprehensif mereka. Pengalaman dan ilmu yang dimiliki oleh seorang pemimpin tidak hanya untuk dipakai sendiri, melainkan dapat dibagikan kepada anak buahnya supaya bawahannya tidak melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu pengalaman dan yang dilakukan kepala sekolah didalam kesehariannya, dapat dijadikan contoh bagi anak buahnya dan dapat membangkitkan semangat untuk lebih baik lagi dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah SD Djama'atul Ichwan Surakarta dalam memutuskan masalah dari salah satu anak buahnya yang telah melakukan kesalahan, yaitu dengan cara memanggilnya kekantor kepala sekolah secara pribadi dan tertutup. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Grenda and Hackmann (2014) kepala sekolah yang dibangun pada struktur team ingin terdisipliner untuk mengembangkan pemberdayaan struktur organisasi yang mempromosikan demokrasi pemerintahan. Kedisiplinan dalam suatu organisasi sangatlah diperlukan agar tidak terjadi kesalahan lagi dikemudian hari dan tidak aka nada yang mengikuti kesalahan tersebut. Oleh karena itu kepala sekolah meyelesaikan masalah dari salah satu anak buahnya tidak hanya memanggilnya saja, akan tetapi memberikan saran agar tidak terjadi kesalahan untuk kedua kalinya. Jika terjadi kesalahan untuk kedua kalinya, maka baru diberi sangsi yang sewajarnya.

Kepala sekolah yang selalu memperjuangkan guru dan karyawannya, serta selalu mendengar kritik dan saran lalu mengolahnya untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan kenyamanan

bersama. Ketika ada perintah dari pusat kepada kepala sekolah yang bisa dinegosiasikan kepada anak buahnya, kepala sekolah selalu memusyawarahkan terlebih dahulu agar tidak terjadi kesalah pahaman lalu baru memutuskan dari hasil keputusan bersama. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Kowch (2013) organisasi adaptif kompleks diwakili dalam banyak cara. Kompleks adaptif organisasi tergantung pada interaksi anggota bertukar informasi dan berbagi sumber daya pengaruh. Memimpin diberlakukan oleh orang-orang dengan kemampuan generatif dan pemersatu. Organisasi yang kompleks mewujudkan pola jaringan interaksi antara pemimpin yang dapat span organisasi dan lingkungan tradisional batas. Mengetahui jaringan pemimpin sebagai mampat struktur di bersarang eko-sistem tampaknya konsep cocok untuk konseptualisasi organisasi pemimpin di mana perubahan kecil oleh salah satu pemimpin dapat mempengaruhi seluruh sistem. Keterbukaan bermanfaat bagi kelangsungan keorganisasian, tanpa adanya saling terbuka akan terjadi ketidak nyamanan antar atasan dan bawahan kedepannya. Oleh karena itu diahrapkan bagi seorang pemimpin untuk selalu membicarakan permsalahan yang memang seharusnya dipecahkan bersama-sama, serta mencari solusi bersama-sama. Akan tetapi, jika kepala sekolah mendapatkan perintah dari pusat yang memang sudah falid dan tidak bisa lagi untuk dimusyawarahkan, maka kepala sekolah memberikan pengertian kepada guru dan karyawannya agar mengerti dan mau melaksanakannya.

3. Kepemimpinan Kepala Sekolah yang diinginkan anggota sekolah dalam Pemberdayaan SDM di SD Djama’atul Ichwan Surakarta

Gaya kepemimpinan yang memperlakukan bawahan sama seperti *partener* kerja, memberikan kedekatan sosial dan menghilangkan kecanggungan antara *partner* kerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Bryman (2007) menghasilkan identifikasi dari 13 bentuk perilaku pemimpin yang berkaitan dengan efektivitas departemen. Perilaku kepemimpinan yang bersifat *friendly*, akan memudahkan seorang pemimpin dalam melakukan pendekatan kepada bawahanya. Oleh karena itu diharapkan bagi kepala sekolah untuk selalu melakukan pendekatan dengan bawahannya agar lebih mengerti anak buahnya. Dengan melakukan sebuah pendekatan kepada anak buahnya, memudahkan seorang pemimpin dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai seorang pemimpin. Suatu organisasi tidak akan maju dan berhasil tanpa adanya seorang pemimpin, akan tetapi seorang pemimpin tidak akan berhasil dalam mewujudkan tujuannya tanpa bantuan anak buahnya.

Gaya kepemimpinan sangatlah dibutuhkan dalam menggerakkan suatu organisasi, akan tetapi seorang pemimpin juga tidak akan dapat mencapai tujuannya tanpa bantuan bawahannya. Bagaimana seorang pemimpin membimbing dan mau bekerjasama dengan bawahannya, sehingga

dapat menciptakan suatu organisasi yang maju. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Puni, Ofei dan Okoe (2014) gaya kepemimpinan merupakan salah satu hasil terkait sumber daya manusia yang paling penting, dan mungkin salah satu yang paling topik dipelajari dalam manajemen dan psikologi industri. Ini mungkin terjadi karena kepemimpinan akan terjadi pada inti masalah tapi kadang-kadang diperdebatkan dalam penelitian organisasi. Kepemimpinan memungkinkan organisasi untuk menjadi lebih produktif dan menguntungkan, tetapi sejauh mana keberhasilan tergantung pada gaya pemimpin dan resultan lingkungan yang diciptakan bagi karyawan untuk berfungsi dengan baik. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus dapat mengayomi dan memberikan contoh yang baik bagi bawahannya, sehingga dapat menghasilkan anggota yang berkualitas dan mencapai tujuan dengan mudah.

Kemajuan suatu organisasi pendidikan tidak dapat dicapai dengan mudah, perlu adanya usaha dan kinerja yang baik untuk mencapainya. Suatu organisasi pasti mempunyai peraturan karena dengan adanya suatu peraturan, membuat anggotanya lebih disiplin dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Kedisplinan perlu diterapkan didalam suatu organisasi karena dengan kedisiplinan, Sumber Daya Manusia yang berkualitas akan terwujud. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Kowch (2009) pola pikir perubahan sistematik dan pengetahuan disiplin teknologi pendidikan dan administrasi merupakan persyaratan untuk mengembangkan integratif, kemampuan pemimpin sekolah holistic sangat penting untuk maya piagam innovator dalam beberapa dekade mendatang. Peraturan dan kedisiplinan akan berguna bagi kemajuan suatu organisasi pendidikan dan manfaatnya akan dirasakan di masa yang akan datang. Oleh karena itu sebagai seorang pemimpin diharuskan member peraturan bagi bawahannya agar dapat menciptakan SDM yang bermutu. Peraturan tidak hanya dilaksanakan oleh bawahan saja, akan tetapi sebagai seorang pemimpin juga harus menerapkan kepada dirinya sendiri agar dapat dijadikan contoh bagi anak buahnya.

Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh bagi kinerja bawahannya, karena kenyamanan dalam bekerja disuatu organisasi sangatlah berpengaruh bagi hasil kinerja yang akan dicapainya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Nanjundeswaraswamy and Swamy (2014) dalam lingkungan global yang kompetitif ini, efektif gaya kepemimpinan yang diperlukan untuk mengurangi gesekan yang menilai. Dari gaya kepemimpinan yang efektif hanya itu mungkin untuk mencapai tujuan organisasi secara produktif. Gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan dan produktivitas. Makalah ini merangkum dan analisis literatur yang tersedia dari gaya kepemimpinan dan efek pada komponen yang berbeda dari kualitas kehidupan kerja. Oleh karena itu, seorang

pemimpin diharuskan menciptakan suatu kenyamanan bagi bawahannya, dapat memberikan masukan jika terdapat kesalahan, dapat memberikan contoh yang membangun dan tidak membatasi status antara atasan dan bawahan ketika memberikan masukan.

4. Penutup

Pada zaman yang modern ini, banyaknya sekolah-sekolah baru yang bermunculan yang siap bersaing dari segi kualitas, SD Djama'atul Ichwan Surakarta tidak mau kalah untuk lebih berkualitas. Untuk memajukan sekolah agar dapat bersaing dan lebih berkualitas dibandingkan dengan sekolah lain, Kepala Sekolah SD Djama'atul Ichwan Surakarta berupaya untuk lebih meningkatkan kualitas sekolah salah satunya dengan cara memberdayakan SDM yang ada di sekolah sehingga tujuan sekolah dapat tercapai.

Pemberdayaan SDM yang telah dilakukan oleh Kepala Sekolah SD Djama'atul Ichwan Surakarta selama ini sangtlah berguna bagi kelangsungan Sumber Daya Manusianya, selain itu sekolah dapat lebih berkembang dan berkualitas. Dalam meningkatkan kualitas anggotanya Kepala Sekolah SD Djama'atul Ichwan Surakarta mengikut sertakan siswa siswinya dalam perlombaan antar sekolah dan guru-guru dalam kegiatan penataran maupun kegiatan workshop. Kegiatan seperti itu merupakan salah satu cara dalam pemberdayaan SDM yang ada di sekolah. Tidak hanya itu, untuk menghasilkan SDM yang berkualitas Kepala Sekolah SD Djama'atul Ichwan Surakarta tidak membatasi pendidikan bagi pengajar agar dapat menempuh pendidikan yang lebih tinggi, sehingga menciptakan pengajar yang bermutu dan berkualitas.

Kepemimpinan kepala sekolah sangatlah berpengaruh bagi kelangsungan SDM di SD Djama'atul Ichwan Surakarta. Kepala sekolah SD Djama'atul Ichwan Surakarta selama ini menggunakan gaya kepemimpinan yang demokratis, yaitu dalam penyelesaian masalah selalu dimusyawarahkan terlebih dahulu dengan anggotanya dan tidak memutuskan secara sepihak.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang tidak membedakan antara atasan dan bawahannya, sehingga anggotanya tidak merasa sungkan untuk memberikan masukan ketika dibutuhkan dan menerima masukan yang diberikan oleh kepala sekolah. Kepala sekolah yang selalu memberikan masukan, teguran kepada bawahannya dan tidak hanya omongan saja, akan tetapi memberikan contoh yang nyata.

Setiap lembaga pendidikan pastinya menginginkan seorang pemimpin yang bertanggung jawab dan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Sama halnya denganananggota SD Djama'atul

Ichwan Surakarta yang menginginkan seorang pemimpin yang bijaksana, demokratis dan bertanggung jawab.

Anggota SD Djama'atul Ichwan Surakarta menginginkan seorang pemimpin yang dapat mengayomi bawahannya dan bertanggung jawab terhadap anggotanya. Pemimpin yang diinginkan anggota SD Djama'atul Ichwan Surakarta yaitu selalu mendengarkan masukan bawahannya tanpa memandang statusnya sebagai atasan dan menerima masukannya. Dan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang diinginkan anggota SD Djama'atul Ichwan Surakarta yaitu demokratis dan dapat menghasilkan anggota yang berkualitas dan mampu memperjuangkan anggotanya atas hak-haknya.

Dengan adanya sikap dan gaya kepemimpinan Kepala Sekolah yang diinginkan anggota SD Djama'atul Ichwan Surakarta, maka SD Djama'atul Ichwan Surakarta mampu meningkatkan kualitas sekolah dan dapat berkembang dengan pesat tanpa takut adanya sekolah-sekolah baru yang bermunculan.

5. Daftar Pustaka

Alsughayir, A. 2014. "Human Resource Strategies as a Mediator between Leadership and Organizational Performance". Published by Canadian Center of Science and Education. Vol. 7, No. 3, 91-100.

Arzi, S and Farahbod, L. 2014. "The Impact of Leadership Style on Job Satisfaction: A Study of Iranian Hotels". Published by Institute of Interdisciplinary Business Research. Vol. 6, No. 3, 171-186.

Awan, R. U. 2011. "Task Structure as Moderator of Collage Principals' Leadership Behavior and Their Subordinates' Outcomes". Published by Canadian Center of Science and Education. International Education Studies. Vol. 4, No. 1, 134-144.

Bryman, A. 2007. "Effective Leadership in Higher Education: a Literature Review". Journal: Studies in Higher Education. STUD HIGH EDUC. Vol. 32, No. 6, pp, 693-710.

Cox, D and McLeod, S. 2104, "Socngyyhbial Media Strategies for School Principals". NASSP Bulletin © 2013 SAGE Publications Reprints and permissions: sagepub.com/journalsPermissions.nav. DOI: 10.1177/0192636513510596, Vol. 98 (1) 5-25.

Farahmand, N. F. 2011. "Human Resource Empowerment as Social Responsibility of Organizational Management". Published by Dept. of Industrial Management, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran. Vol. 1, No. 1, 26-32.

Gopal, R and Chowdhury, R. G. 2014. "Leadership Styles and Employee Motivation: An Empirical Investigation in Leading Oil Company in India". Published by International Journal of Research in Business Management (IMPACT: IJRBM). Vol. 2, No. 5, 1-10.

Grenda, J. P, and Hackmann, D. G. 2014, “Advantages and Challenges of Distributing Leadership in Middle-Level School”. NASSP Bulletin ©2013 SAGE Publications Reprints and permissions: sagepub.com/journalsPermissions.nav. DOI: 10.1177/0192636513514108, Vol. 98 (1) 53-74.

Hansen, M. 2013. “Investigating the Role of Human Resources in School Turnaround: A Decomposition of Improving Schools in Two States”. Published by American Institutes for Research. 1-37.

Indrafachrudi, S. 2006. “Bagaimana Memimpin Sekolah yang Efektif”. Bogor: Ghalia Indonesia.

Karwati, E dan Prians, D. J. 2013. “Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah Membangun Sekolah yang bermutu. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Kowch, E. 2009. “New Capabilities for Cyber Charter School Leadership: An Emerging Imperative for Intergrating Educational Technology and Educational Leadership Knowledge”. Teach Trends; Jul/Aug; 53, 4; Academi C Research Library pg. 41-48.

Kowch, E. G. 2013. “Conceptualizing essential qualities of complex adaptive leadership: networks that organize: International Journal of Complexity in Leadership and Management”. Cambridge, MA: Inderscience Publishers.Vol. 3, No. 4, 114-132.

Madsen, J and Mabokela, R. 2014, “Leadership Challenges in Addressing Changing Demographics in Schools” NASSP Bulletin © 2013 SAGE Publications Reprints and permissions: sagepub.com/journalsPermissions.nav. DOI: 10.1177/0192636513514110, Vol. 98 (1) 75-96.

Mc. Ardle, AA. 1972. “Poultry Management and Production 3rd Fd. London: Angus dan Robertson.

Moleong, L. J. 2013. “Metodologi Penelitian Kualitatif”. (Edisi Revisi). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mulyatiningsih, E. 2013. Metode Penelitian Terapan Bidang Pendidikan”. Bandung: Alfabeta.

Nafei, W. A, Khanfar, N. M and Kaifi, B. A. 2012. “Leadership Styles and Organizational Learning an Empirical Study on Saudi Banks in Al-Taif Governorate Kingdom of Saudi Arabia”. Published by Journal of Management and Strategy. Vol. 3, No. 1, 2-17.

Nanjundeswaraswamy, T. S and Swamy, D. R. 2014. “Leadership Styles”. Published by Depart ment of Indust rial Engineering and Management, JSS Academy of Technical Educat ion, Bangalore, INDIA. Vol. 7, No. 2, 57-62.

Niqab, M. 2014. “Instructional Leadership Potential among School Principals in Pakistan”. Published by Canadian Center of Science and Education. International Education Studies. Vol. 7, No. 6, 74-85.

Puni, A, Ofei, S. B and Okoe, A. 2014. “The Effect of Leadership Styles on Firm Performance in Ghana”. Published by Canadian Center of Science and Education. Vol. 6, No. 1. 177-185.

Purwanto, N. 2002. “Administrasi Dan Supervisi Pendidikan”, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya) hal. 65.

Samino. 2015. “Kepemimpinan Pendidikan”. Kartasura: Fairus Media.

Sedarmayanti. 2000. “Restrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi Untuk Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan. Bandung: Mandar Maju.

Selesho, J. M. 2014. “Impact of School Principal Leadership Style on Performance Management: A Shooling Agenda”. PublishedbyMediterranean Journal of Social Sciences, Rome-Italy. Vol. 5, No. 3, 211-218.

Shekari, H. 2012. “Promoting Leadership Effectiveness in Organizations: A Case Study on the Involved Factors of Servant Leadership”. Published by International Journal of Business Administration. Vol. 3, No. 1, 54-65.

Sukmadinata, S. 2012. “Metode Penelitian Pendidikan”. Bandung. Remaja Rosdakarya.

Sulistiyani, A. T. 2009. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Graha Ilmu, Yogyakarta.

Thoha, M. 2003. “*Kepemimpinan dalam Suatu Manajemen: Suatu Pendekatan Perilaku”*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Yusub, M. 2009, “Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pada Sekolah Berbasis Mutu: Studi Situs SMP Negeri I Jaken. Varia Pendidikan, Vol. 21, No. 2, 160-176