



## Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan

Volume 6 Nomor 2 April 2024 Halaman 1430 - 1438

<https://edukatif.org/index.php/edukatif/index>

### *Educational Leadership Type dalam Peningkatan Produktivitas SDM*

Moh. Rifa'i<sup>1</sup>, Hendi Kurniyawan<sup>2✉</sup>

Universitas Nurul Jadid-Painto-Probolinggo, Indonesia<sup>1,2</sup>

e-mail : [kurniyawanhendii006@gmail.com](mailto:kurniyawanhendii006@gmail.com)<sup>1</sup>, [mohrifaiahmad@unuja.ac.id](mailto:mohrifaiahmad@unuja.ac.id)<sup>2</sup>

#### Abstrak

Salah satu unsur pendidikan yang paling berkontribusi terhadap peningkatan taraf pendidikan adalah kepala madrasah. Kepala madrasah bertugas mengawasi penyelenggaraan madrasah, merencanakan pengajaran, mengawasi pegawai lain, dan meningkatkan output sumber daya manusia madrasah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan Madrasah Aliyah Nurul Jadid dalam rangka mendongkrak output sumber daya manusia madrasah tersebut. Metodologi studi kasus yang digunakan adalah kualitatif. Tiga prosedur yang digunakan secara melingkar untuk memperoleh data penelitian ini: 1) wawancara mendalam (*in depth interview*); 2) observasi partisipan (*observasi partisipatif*); dan 3) dokumentasi. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa ada dua jenis kepemimpinan yang berbeda yang dipraktikkan: pertama, kepemimpinan.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Karismatik, Kepemimpinan Demokratis, Produktifitas SDM.

#### Abstract

*The head of the Madrasah is one of the educational components that plays the most role in improving the quality of education. The Madrasah Head is responsible for organizing education, madrasah administration, developing other educational staff and is responsible for increasing the productivity of madrasah human resources. This research aims to determine the leadership style of the head of Madrasah Aliyah Nurul Jadid in increasing the productivity of madrasah human resources. The method used is a qualitative case study type. The data collection technique in this research was carried out circularly using three approaches, namely: 1) participant observation; 2) in-depth interviews (*in-depth interviews*); and 3) documentation. The results of this research show that there are two types of leadership that are carried out: first, the charismatic leadership type, second, the democratic leadership type. In the charismatic leadership type, there are several forms or dimensions that apply, namely: determining a vision that contains the hopes to be achieved, providing energy, enabling. Meanwhile, in carrying out this type of democratic leadership, there are four steps used by the head of Madrasah Aliyah Nurul Jadid, including: making joint decisions, appreciating the potential of his subordinates, listening to criticism and suggestions from his subordinates and working well with his subordinates.*

**Keywords:** Charismatic Leadership, Democratic Leadership, HR Productivity.

Copyright (c) 2024 Moh. Rifa'i, Hendi Kurniyawan

✉ Corresponding author :

Email : [kurniyawanhendii006@gmail.com](mailto:kurniyawanhendii006@gmail.com)

DOI : <https://doi.org/10.31004/edukatif.v6i2.5689>

ISSN 2656-8063 (Media Cetak)

ISSN 2656-8071 (Media Online)

## PENDAHULUAN

Menurut Fred E. Fiedler, pemimpin dalam kelompok adalah orang yang menetapkan arah dan mengoordinasikan tugas-tugas yang berkaitan dengan kegiatan kelompok. dengan kepemimpinan, untuk memfasilitasi keberhasilan dan efisiensi pelaksanaan pengajaran. memiliki kemampuan-kemampuan tersebut akan membentuk cara pandang dan mentalitas masyarakat untuk berkembang baik saat ini maupun di masa depan sebuah konsep yang dikenal dengan produktivitas (Sari and Afriansyah, 2020). Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat Al-Baqoroh ayat 30 yang artinya:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

“Ingatlah bahwa Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat, “Sesungguhnya Aku berkeinginan untuk mengangkat seorang khalifah di muka bumi.” Mereka menjawab dengan bertanya: “Mengapa kalian ingin menjadikan (khalifah) di muka bumi?” seseorang yang merusaknya dan menumpahkan darah, padahal kami selalu mengagungkan-Mu dengan memuji-Mu dan menyucikan-Mu?” “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui,” firman Allah (QS. Al Baqoroh: 30).

Untuk mencapai tujuan pendidikan, manajer memainkan peran utama, menurut teori manajemen. Kepemimpinan suatu organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap keberhasilan atau kegagalannya. Gaya kepemimpinan orang yang menjalankan kepemimpinan akan sama dengan jenis kepemimpinan. Dalam kehidupan kita sehari-hari, kita menjumpai berbagai macam gaya dan tipe kepemimpinan, bahkan di madrasah (Fitria, 2020). Pimpinan pendidikan, khususnya di madrasah atau madrasah formal, diangkat langsung oleh pemerintah, yayasan, atau melalui pemilihan umum. Dalam administrasi pendidikan dikenal dan diketahui adanya bentuk-bentuk kepemimpinan sebagai berikut: 1. Kepemimpinan Otokratis; 2. Kepemimpinan Laissez Faire (Masa Bodoh); 3. Kepemimpinan Demokratis; 4. Kepemimpinan Karismatik; dan 5. Kepemimpinan Tipe Militeristik (Marlina, 2022). (Marlina, 2022).

Sebagai pemimpin lembaga pendidikan, kepala madrasah memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas dan sumber daya pendukung di madrasah. Kualitas kepala madrasah mempunyai pengaruh langsung pada beberapa bidang kehidupan madrasah, antara lain kedisiplinan, suasana budaya madrasah, dan menurunnya perilaku menyimpang di kalangan siswa. Hubungan antara kepemimpinan yang berdaya dan kreativitas akan dimoderasi dengan pemberdayaan (Salmiah, 2021). Sebagai pemimpin lembaga pendidikan, kepala madrasah memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas dan sumber daya pendukung di madrasah. Kualitas kepala madrasah mempunyai pengaruh langsung pada beberapa bidang kehidupan madrasah, antara lain kedisiplinan, suasana budaya madrasah, dan menurunnya perilaku menyimpang di kalangan siswa. Hubungan antara kepemimpinan yang berdaya dan kreativitas akan dimoderasi dengan pemberdayaan (Suryani, Tamyiz and Sarpendi, 2021).

Selain itu, pimpinan madrasah harus mampu menyesuaikan diri dengan keadaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku di daerahnya agar dapat menjalankan konsep otonomi daerah. Prinsip utama ini menyatakan bahwa kepala madrasah harus memiliki kemampuan kepemimpinan. Menurut penelitian Pradhani dan Imron, kepala madrasah mempunyai tanggung jawab pendidikan. pengawas, pengelola, dan administrator untuk menilai kinerja kepala madrasah ditinjau dari profesionalisme pengajar yang melakukan pengembangan keprofesian berkelanjutan (Husaini and Fitria, 2019).

Tentu saja peran pemimpin, yakni kepala madrasah, dalam mengelola suatu lembaga pendidikan mempunyai pengaruh yang besar terhadap pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan. Sebab, lembaga ini menghasilkan tenaga pengajar yang akan aktif menjalankan produktivitas kerja atau produk keilmuan. Kepala madrasah harus mempunyai keahlian yang memadai. Hal ini untuk menjamin kepala madrasah mampu mengelola segala permasalahan dan perkembangan yang ada di lembaganya. Kepala madrasah perlu memiliki kompetensi berikut: interpersonal, manajemen, pengawasan, kewirausahaan, dan sosial. Lebih lanjut, menurut temuan penelitian Ross dan Cozzens, kepala madrasah perlu memiliki

kompetensi utama berikut: profesionalisme, kurikulum dan pengajaran, penilaian, kepemimpinan pengajaran, kesatuan tujuan, kepemimpinan visioner, keberagaman, komunitas belajar, refleksi, manajemen organisasi, profesional pengembangan, dan kolaborasi (Tidjani, 2023).

Tujuan peningkatan kualitas sumber daya manusia di madrasah adalah untuk meningkatkan produksi dan keterlibatan dalam lembaga. Berbagai temuan penelitian menunjukkan bahwa sumber daya manusia mempengaruhi produktivitas. Kepala madrasah, pengajar, dan staf merupakan tiga kategori sumber daya manusia dalam lingkup pendidikan madrasah. Daya saing sekolah juga dipengaruhi oleh sumber daya manusianya; faktor kunci yang mempengaruhi kualitas organisasi adalah keahlian SDM-nya. Bisnis yang memiliki kompetensi unik dan penting akan memiliki keunggulan kompetitif yang lebih kuat dibandingkan bisnis mereka, yang pada akhirnya mengarah pada kinerja puncak. Dengan mengangkat masyarakat pada status subjek dan objek pembangunan, permasalahan mutu pendidikan dapat teratasi. Ketika potensi masyarakat terwujud dan mereka diberikan alat yang mereka perlukan, mereka dapat membantu keberhasilan pembangunan. Sementara itu, masyarakat yang tidak mampu mewujudkan potensinya secara maksimal dan berdaya akan menjadi beban kemajuan (Nugroho, 2021).

Di bidang pendidikan, penjaminan mutu sangat penting untuk memantau penerapan proses pembelajaran (Waryono, 2015). Hal ini sejalan dengan pemberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Pemerintah bertanggung jawab untuk melaksanakan dua kerangka hukum tersebut di atas, termasuk Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Kepala Madrasah. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional menetapkan bahwa kepala madrasah harus memiliki kompetensi manajerial sebagai salah satu standar kompetensi. Sebab, merekalah yang akan memimpin pelaksanaan penjaminan mutu pendidikan, yang seharusnya bisa meningkatkan produktivitas lembaga (Ginanjari, 2022).

Produktivitas adalah upaya terbaik yang dilakukan oleh setiap individu atau organisasi untuk menghasilkan pekerjaan sebanyak mungkin dengan tetap mengingat bahwa teknik-teknik untuk menghasilkan hasil saat ini harus lebih unggul dari teknik-teknik kemarin dan bahwa kualitas atau kuantitas hasil yang dapat dihasilkan besok harus melampaui teknik-teknik tersebut. Kualitas hasil yang dihasilkan saat ini. Ini. Pada dasarnya, apapun struktur dan nama perusahaannya, setiap orang bercita-cita untuk mencapai tingkat produksi yang tinggi. Organisasi profit, seperti halnya perusahaan, bertujuan untuk memperoleh keuntungan yang signifikan; akibatnya, setiap karyawan harus bekerja pada tingkat tertingginya agar bisnis dapat menghasilkan barang dan jasa sebanyak-banyaknya. Dengan kata lain, bisnis bertujuan untuk produktivitas tinggi. Selain itu, korporasi ingin menghasilkan uang sebanyak-banyaknya (Arofah, 2021).

Perkembangan produktivitas kerja pada lembaga pendidikan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM), termasuk tenaga pengajar. Hal ini secara konsisten akan membangun kualitas lembaga pendidikan di masa depan. Produktivitas tenaga pengajar dan staf dalam menghasilkan pekerjaan untuk menunjang kualitas dan pertumbuhan guru memungkinkan kita untuk mengamati bagaimana perkembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan. Frekuensi staf pengajar menghasilkan suatu karya atau produk yang dalam contoh ini menghasilkan produksi buku, jurnal, atau karya ilmiah lainnya merupakan indikator lain dari perkembangan produktivitas SDM. Hal ini telah mempengaruhi banyak hal. Karena frekuensi penciptaan karya atau barang akan terus melatih dan meningkatkan output pengembangan diri tenaga pengajar berdasarkan hasil pengembangan diri dan pelatihan yang dilakukan pada lembaga pendidikan yang bersangkutan. Akibatnya kompetensi tenaga pengajar dalam produktivitas kerja akan semakin mengalami perubahan yang berdampak pada peningkatan produktivitas sumber daya manusia (Nurmalasari and Karimah, 2020).

Penelitian Achmad Krisbiyanto yang berjudul “Efektifitas Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di MTsN 2 Mojokerto” telah banyak dikaji kaitannya dengan kepemimpinan kepala madrasah. Menurut penelitian ini, pemimpin madrasah perlu memiliki kualitas berikut: karisma,

idealisme, intelektualisme, dan kepedulian. Salah satu hal yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusia bagi pembangunan nasional adalah dengan meningkatkan mutu pendidikan. Ada tiga indikator yang menunjukkan berkualitas atau tidaknya suatu lembaga pendidikan: input (sumber daya yang dimiliki), prosedur, dan output (lulusan) (Krisbiyanto, 2019). Selain itu, penelitian Rizqi Abdul Muhaemin dan Abubakar Umar yang berjudul Menurut Rizqi Abdul Muhaemin dan Umar, "Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di MTs Mathla'ul Huda" menggambarkan gaya kepemimpinan demokratis yang dimiliki oleh para pemimpin madrasah. kepala madrasah di MTs Mathla'ul Huda mengamalkan, mempertimbangkan setiap keputusan bersama seluruh dewan guru, staf, dan tata usaha. (Rizqi Abdul Muhaemin and Umar, 2019). Fitri Susanti menambahkan bahwa pimpinan madrasah dan peran penting pendidik dalam kemajuan pembelajaran akan mempengaruhi kinerja dan keinginan siswa untuk belajar lebih banyak (Susanti *et al.*, 2023).

Penelitian di atas menunjukkan bahwa kepala madrasah memegang peranan penting dalam pengelolaan suatu lembaga pendidikan. Selain itu, gaya kepemimpinan kepala dapat berdampak pada produktivitas sumber daya manusia lembaga. Namun penelitian di atas hanya menyoroti gagasan-gagasan utama kepala madrasah yang akan digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan program; banyak yang masih menggunakan gaya kepemimpinan ini untuk administrasi program, bukan untuk meningkatkan produktivitas sumber daya manusia madrasah. Oleh karena itu, tujuan peneliti dalam penelitian ini adalah menawarkan alternatif analisis gaya kepemimpinan Madrasah Aliyah Nurul Jadid dalam kaitannya dengan peningkatan produktivitas sumber daya manusia.

Seorang kepala madrasah, khususnya kepala Madrasah Aliyah Nurul, mempunyai tugas berat di depannya dalam meningkatkan produktivitas guru atau staf. Kepala Madrasah Aliyah Nurul Jadid harus melakukan tindakan-tindakan tertentu sesuai dengan keadaan lembaganya guna mendongkrak produksi, karena hal ini akan berdampak pada keberlangsungan kelangsungan lembaga tersebut. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah Nurul Jadid dalam meningkatkan produktivitas SDM, serta cara penerapan gaya tersebut.

## METODE

Penelitian ini menggunakan metodologi studi kasus kualitatif. Studi kasus untuk penelitian ini dilakukan secara tatap muka di Madrasah Aliyah Nurul Jadid, yang terletak di Paiton Probolinggo, dan melibatkan penyelidikan ekstensif selama enam bulan terhadap individu, kelompok, organisasi, program kegiatan, dan sebagainya. Dalam penelitian ini, tiga metode pengumpulan data dilakukan secara siklik: 1) observasi partisipan; 2) wawancara mendalam; dan 3) dokumentasi. Sedangkan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi merupakan metode yang digunakan dalam analisis data penelitian ini (Munif and Baharun, 2018).

Agar dapat mengungkap maksud permasalahan secara tepat, maka penelitian ini memaparkan penerapan beberapa teknik pemecahan masalah yang dikaji dengan memberikan data mengenai gaya kepemimpinan pendidikan dalam meningkatkan produktivitas sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Nurul Jadid. Fokus penelitian adalah pada gaya kepemimpinan pendidikan yang digunakan oleh kepala Madrasah Aliyah Nurul Jadid, dimana gaya kepemimpinan ini merupakan langkah awal dalam meningkatkan produktivitas sumber daya manusia.

Analisis data dari seluruh catatan lapangan yang dikumpulkan sebagai konsekuensi wawancara observasional dan pemeriksaan dokumen (Fanreza, 2021). Yang mana Pondok Pesantren Nurul Jadid akan dijadikan sebagai titik fokus pendidikan kepemimpinan. Data yang dikumpulkan dari observasi, wawancara, dan telaah dokumen dipilih, disusun, dan disimpulkan tanpa mengorbankan signifikansi data asli. Penyajian data adalah proses pengumpulan informasi terorganisir yang darinya dapat diambil kesimpulan dan tindakan yang diambil. Agar kumpulan data yang lengkap lebih mudah dibaca dan dipahami, metode penyajian data ini merangkum semuanya. Struktur kepemimpinan Madrasah Aliyah Nurul Jadid dapat dijelaskan melalui data.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mempengaruhi kualitas hasil kerja yang akan dicapai oleh lembaga pendidikan tersebut, maka konsep kekuasaan dan kepemimpinan seorang pemimpin pendidikan adalah memproyeksikan dirinya dalam bentuk sikap, sifat, dan aktivitas kepemimpinan yang dikembangkan dalam lembaga yang akan dipimpinnya (Gesi, Laan and Lamaya, 2019).

Kepemimpinan adalah sesuatu yang kita jumpai sehari-hari di komunitas kita. Namun, terdapat berbagai jenis kepemimpinan bahkan di madrasah. Sebagai pemimpin pendidikan resmi yang cara bekerja dan berinteraksi dengan orang lain dapat dipertanggungjawabkan, Anda memiliki kemampuan untuk menginspirasi orang lain untuk mengambil tindakan yang akan meningkatkan kehidupan mereka (Indrioko, 2019). Selaku pimpinan tertinggi di lembaga pendidikan ini, Kepala Madrasah Aliyah Nurul Jadid pun turut merasakan hal serupa. Bentuk utama kepemimpinan ada dua, yaitu kepemimpinan karismatik dan demokratis, hal ini dibuktikan dengan sifat dan pemikiran kepemimpinan yang ditampilkan oleh Madrasah Aliyah Nurul Jadid. Hal ini terlihat dari beberapa tindakan yang dilakukan Kepala Madrasah Aliyah Nurul Jadid, antara lain dengan menjalin ikatan erat dengan bawahannya tanpa mengkaji karakteristik organisasi dan mempertimbangkan kritik dan saran dari anggotanya sebagai data uji.

### **Kepemimpinan Karismatik (Karismatic style of leadership)**

Menurut Robbins 1996, teori atribusi diusung oleh teori kepemimpinan karismatik. Dampak kepemimpinan karismatik terhadap Produktivitas Tempat Kerja adalah Positif. Kepemimpinan menawan yang diartikan sebagai kepemimpinan yang membina berbagai hubungan antara bawahan dengan satu atau lebih bawahan berdasarkan sifat-sifat pemimpin yang disukai bawahan, menjadi buktinya (Qori, 2022).

Karena stigma yang terkait dengan rasa takut akan tantangan terhadap prestise atau posisi mereka, kepemimpinan karismatik tidak mendorong pendelegasian wewenang kepada bawahan. Selain berpegang pada keyakinan, kepemimpinan juga memiliki keterampilan yang luar biasa. Ketika seorang pemimpin memancarkan karisma, pengikutnya tidak hanya mengagumi dan memercayainya, namun juga menciptakan idola dari dirinya dan memperlakukannya seperti makhluk suci. Melalui gaya kepemimpinannya dan dalam lingkungan sosial apa pun, pemimpin karismatik dapat mencapai tujuan dan mewujudkan visinya (Masruri, 2019).

Pada tahun 2011, Winarno menambahkan bahwa kepemimpinan karismatik memiliki tiga aspek atau wujud: (1) *envisioning*; (2) *energizing* (menyediakan energi); dan (3) memungkinkan. Membayangkan, yaitu memberikan rangkuman tentang apa yang akan terjadi atau melakukannya sesuai dengan keinginan para pendukung organisasi agar dapat memberikan insentif yang lebih kepada mereka. Visi yang dikembangkan akan menjadi titik fokus upaya peningkatan partisipasi dalam proses kegiatan dan mencapai tujuan bersama yang merupakan hasil akhira (Qori, 2022).

Tujuan yang ingin dicapai tertuang dalam visi. Karena dia berbicara dengan cara yang mudah dimengerti dan memiliki kemampuan untuk menginspirasi orang dengan percaya diri, pemimpin karismatik dapat mengkomunikasikan visinya secara efektif. Pemimpin karismatik memfasilitasi proses ini dengan memberikan contoh perilaku yang konsisten dan mudah ditiru oleh pengikutnya. Menurut Kreitner dan Kinicki, mewujudkan seluruh potensi dan kapasitas manusia merupakan visi yang “benar” karena menjadi tujuan dan sumber harapan. Namun, suatu organisasi bisa menderita jika visinya “salah” (Maesaroh, Adib and Wiyani, 2022).

Hal serupa juga dilakukan oleh Kepala Madrasah Aliyah Nurul Jadid, selalu menyampaikan harapannya kepada setiap anggota organisasi Madrasah Aliyah Nurul Jadid. Materi Pokok Hal ini sesuai dengan penuturan Muhammad Khoisol, Direktur Program MIPA yang mengatakan bahwa dirinya sering menyampaikan aspirasinya terhadap berkembangnya Madrasah Aliyah Nurul Jadid kepada seluruh guru saat ini.

*Energizing* (memberikan energi): Dalam upaya mewujudkan visi yang direncanakan, seorang pemimpin yang karismatik memberikan energi kepada pengikutnya dalam bentuk motivasi atau kegembiraan. Namun

setiap pemimpin memberikan energi kepada pengikutnya dengan cara yang berbeda (Hafidh and Indonesia, 2019). Patut dicatat bahwa kepala Madrasah Aliyah Nurul Jadid sering menggunakan pertemuan atau panggilan pribadi untuk memberikan bimbingan atau insentif kepada stafnya. Kepala Madrasah Aliyah Nurul Jadid sering memanggil bawahannya yang kurang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan untuk menawarkan nasehat atau memberikan rangsangan untuk menimbulkan semangat dan energi baru, menurut Muhammad Na'im, Kepala Kurikulum.

*Enabling* (memampukan), Ketika pemimpin memfasilitasi (memungkinkin), mereka membantu pengikut dalam mewujudkan visi yang masih dipandang sulit dan menghadapi tantangan di sepanjang jalan. Di sini, kegiatan pemungkin dapat dilaksanakan dengan beberapa cara, misalnya oleh seorang pemimpin yang siap mendengarkan dan bekerja dengan pengikutnya untuk mendiskusikan masalah yang mereka hadapi. Selain itu, seorang pemimpin dapat memberikan dukungan moral dengan menyatakan keyakinannya terhadap kemampuan bawahannya dalam melaksanakan tugas yang ada meskipun banyak kendala yang mereka hadapi (Masrur, 2023).

Pemimpin karismatik yang memiliki sifat-sifat tersebut di atas adalah pemimpin Madrasah Aliyah Nurul Jadid. Hal ini ditunjukkan dengan tindakan kepala Madrasah Aliyah Nurul Jadid. Dalam menyelesaikan suatu permasalahan, beliau tidak hanya memberikan perintah atau petunjuk kepada bawahannya mengenai berbagai permasalahan, namun pimpinan Madrasah Aliyah Nurul Jadid juga turut serta dalam proses mencari jawaban dengan cara brainstorming dan membicarakannya. Pemimpin Madrasah Aliyah Nurul Jadid, Nurul Jadid, tidak pernah mempercayai kedudukannya yang berkuasa dan tidak pernah memandang para pengikutnya sebagai budak belaka yang hanya ada untuk menjalankan perintahnya. Lebih lanjut, Kepala Madrasah Aliyah Nurul Jadid tidak pernah memberikan batasan dalam arti setiap orang bertanggung jawab dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan; tidak ada pemimpin atau bawahan. Tujuannya untuk meningkatkan produksi sumber daya manusia, khususnya di bidang kemampuan berpikir kritis pemecahan masalah. Selain tujuan tersebut, kepemimpinan karismatik dipraktikkan untuk meningkatkan produktivitas dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi individu atau lembaga pendidikan.

### **Kepemimpinan demokratis (*democratic style of leadership*)**

Kepemimpinan demokratis sangat menekankan pada pembangunan ikatan interpersonal yang kuat. Ia berharap setiap anggota organisasi dapat berkembang semaksimal mungkin. Oleh karena itu, para pemimpin berupaya untuk memimpin dan mengarahkan dengan terlibat dalam berbagai acara dan memberikan penghargaan pada saat yang pantas. Pemimpin selalu mengedepankan persatuan dan persaudaraan. Ia berupaya untuk meningkatkan gairah anggota kelompok dalam melaksanakan dan meningkatkan kemampuan kerjanya. Pemimpin demokratis selalu berusaha menginspirasi pengikutnya untuk berkolaborasi secara efektif guna mencapai tujuan bersama (Danial, 2022).

Gaya kepemimpinan yang paling baik dan ideal adalah demokratis, terutama jika menyangkut tujuan pendidikan. Para pemimpin demokrasi lebih berperan sebagai fasilitator, bukan penegak hukum. Dia terus-menerus mendorong anggota kelompoknya dan memperhitungkan keterampilan dan kemampuan mereka (Maiti and Bidinger, 2023). Kemudian, dengan mencermati sejumlah penanda yang dikemukakan Pasolong dalam penelitian Hardianti, maka dapat diidentifikasi penanda gaya kepemimpinan demokratis yang telah disesuaikan dengan ciri-cirinya, seperti:

### **Keputusan Dibuat Bersama**

Pemimpin atau leader merupakan salah satu komponen terpenting dalam sebuah instansi. Pemimpin memang krusial, terutama dalam mengambil keputusan, namun ia juga memerlukan dukungan stafnya (Citraningsih and Noviandari, 2022). Salah satu tanda gaya kepemimpinan demokratis yang secara signifikan mempengaruhi kemampuan suatu lembaga untuk berfungsi dengan lancar adalah penciptaan keputusan bersama, seperti yang ditunjukkan oleh temuan dari banyak wawancara dengan Informan mengenai

pendekatan Kepala Madrasah Aliyah Nurul Jadid yang selalu mengadakan pertemuan atau musyawarah dengan sejumlah kepala bagian, kepala bagian, dan kepala bagian, baik dadakan maupun terjadwal, serta dengan masing-masing kepala bagian atau kepala lapangan. , serta dengan seluruh kepala bagian dan kepala bidang, guna menentukan suatu kebijakan atau pengambilan keputusan. Namun dalam pengambilan keputusan atau syarat rapat, pegawai lain tidak dilibatkan karena tidak tersedia fasilitas media seperti ruangan yang dapat menampung kecuali itu, karena kepala dinas pendidikan menggunakan struktur atau sistem hierarki. yang terdiri dari jenjang jabatan dengan tingkat kewenangan yang berbeda-beda dari atas hingga bawah, untuk menampung seluruh pekerja, staf, dan guru di Madrasah Aliyah Nurul Jadid. Hal ini sejalan dengan penegasan Mawardi, saat menjabat sebagai guru di Madrasah Aliyah Nurul Jadid, bahwa pemimpin mengutamakan ketaatan pada aturan, prosedur, dan mekanisme atau kegiatan kerja yang telah ditetapkan.

### **Menghargai Potensi Bawahannya**

Indikator gaya kepemimpinan demokratis antara lain menghargai potensi bawahannya selain bekerja sama dalam menentukan pilihan. Hal ini ditunjukkan ketika seorang pemimpin menghargai pekerjaan yang dilakukan anggota timnya, mengenali potensi mereka, dan secara konsisten mendukung setiap inisiatif yang dilakukan anggota tim atau yang telah dijadwalkan oleh departemen perencanaan dan pelaporan setahun sebelumnya (Sari and Afriansyah, 2020). Lebih lanjut, berdasarkan temuan wawancara, Kepala Madrasah Aliyah Nurul Jadid tidak mengungkapkan tingkat pujian yang sama untuk semua bidang atau divisi. Misalnya, dia sering mampir ke ruang staf untuk memberikan instruksi, melakukan kontrol, dan mendorong interaksi di antara anggota stafnya. Selain itu, satu lagi bentuk rasa syukurnya adalah dengan mengundang kepala Madrasah Aliyah Nurul Jadid menghadiri acara-acara yang diselenggarakan oleh berbagai departemen atau program. dengan membuat pernyataan pengantar dan formalitas lainnya di Madrasah Aliyah Nurul Jadid, namun ada daerah lain yang mendapatkan pengakuan atas hasil pekerjaannya yang sangat baik. Karena hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan berfungsi sebagai sarana untuk mengenali potensi bawahannya, penghargaan sangat penting untuk keberhasilan program yang berkelanjutan.

### **Mendengar Kritik, Saran Atau Pendapat Dari Pegawai**

Mendengar saran, kritik, dan pendapat dari para pegawainya merupakan tanda bahwa keputusan diambil secara bersama-sama, karena untuk mencapai mufakat, pemimpin harus mendengarkan saran, kritik, dan pendapat dari para stafnya karena hal ini akan mempengaruhi demokrasi. gaya kepemimpinan dan berpengaruh Selain itu, pertumbuhan suatu instansi meningkatkan potensi pegawai karena memungkinkan para eksekutif mengenali potensi yang ada pada setiap bawahannya (Nasution, 2023).

Dalam menggunakan gaya kepemimpinan demokratis, seorang pemimpin harus mau mendengarkan apa yang dikatakan stafnya, menerima saran, dan mendengarkan kritik. Lebih lanjut, berdasarkan temuan wawancara banyak informan mengenai gaya kepemimpinan demokratis Madrasah Aliyah Nurul Jadid, pimpinan lembaga selalu terbuka menerima kritik dari jajarannya dan tidak pernah menyampaikan keluhan, mempertimbangkan segala saran dan mempertimbangkan pendapat. stafnya demi memajukan perusahaan. Setiap pemimpin menghadapi kritik baik dari luar maupun dari dalam. Kepala Madrasah Aliyah Nurul Jadid banyak mendapat kritik dari luar atas berbagai persoalan terkait kebijakan yang dilaksanakan, termasuk program dan kebijakan tingkat pusat.

### **Melakukan Kerjasama Dengan Bawahannya**

Kolaborasi antar anggota staf merupakan salah satu ukuran yang juga mempengaruhi kelangsungan, kemajuan, dan keharmonisan suatu organisasi. Menurut Mundiri, kolaborasi adalah upaya yang dilakukan oleh seluruh anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini juga dapat menumbuhkan rasa kasih sayang yang lebih besar di antara individu. (Mundiri, 2019). Jika dicermati indikator Kerjasama dengan Bawahannya dan mengambil kesimpulan dari wawancara beberapa informan, terlihat bahwa Kepala Dinas

Pendidikan Kota Makassar terlibat aktif dalam bekerja dengan stafnya. Hal ini dicontohkan oleh Kepala Madrasah Aliyah Nurul Jadid yang senantiasa menjunjung tinggi komunikasi efektif antar pegawainya. Beberapa dari Ketidakpuasan diungkapkan salah satu informan dengan menyatakan bahwa Kepala Madrasah Aliyah Nurul Jadid kurang aktif karena menduduki jabatan lain sehingga mengakibatkan kurangnya komunikasi dan pertemuan dengan pegawai. Namun informan menyatakan bahwa Kepala Madrasah Aliyah Nurul Jadid sangat aktif bahkan sering turun langsung ke lapangan bersama pegawainya. Meski demikian, hal ini wajar karena memimpin Madrasah Aliyah Nurul Jadid bukanlah suatu hal yang mudah, apalagi harus memangku dua jabatan secara bersamaan.

Melihat perdebatan di atas, terlihat jelas bahwa kepala Madrasah Aliyah Nurul Jadid memadukan gaya kepemimpinan demokratis dan karismatik untuk meningkatkan produktivitas sumber daya manusia. Hal ini dilakukan dalam upaya mengidentifikasi permasalahan madrasah yang menghambat pengembangan sumber daya manusia produktif dan melibatkan setiap warga madrasah dalam mencari solusinya. Akan lebih mudah untuk mempraktikkan kolaborasi yang kuat antara anggota dan pimpinan madrasah untuk meningkatkan produktivitas SDM. Efektivitas suatu program dan kualitas sumber daya manusia ditunjukkan oleh produktivitas SDM.

## SIMPULAN

Menjadi pemimpin berarti seorang individu berusaha membujuk bawahannya agar mengikuti segala instruksi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini dilakukan sebagai respons terhadap amanah atau pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Selain itu, kepala sekolah juga harus bertugas menjaga atau meningkatkan output angkatan kerja yang ada. Hal serupa juga terjadi pada Madrasah Aliyah Nurul Jadid, kepala Madrasah, yang saat ini menerapkan dua gaya kepemimpinan berbeda untuk membimbing dan meningkatkan produktivitas sumber daya manusia lembaganya: kepemimpinan karismatik dan gaya kepemimpinan demokratis. Ada berbagai proses yang terlibat dalam penerapan tipe karismatik, antara lain identifikasi visi yang memuat tujuan yang ingin dicapai, penyediaan energi, dan penguatan. Namun Kepala Madrasah Aliyah Nurul Jadid menerapkan empat strategi dalam menerapkan kepemimpinan demokratis, yaitu: bekerja sama dengan baik dengan bawahannya; membuat keputusan bersama; mengenali potensi bawahannya; dan mendengarkan saran dan kritik mereka.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arofah, E. F. (2021) 'Produktivitas Pengajar Dalam Lembaga Pendidikan', *Jurnal Tawadhu*, 2(2), Pp. 572–587.
- Citrانingsih, D. And Novindari, H. (2022) 'Interaksionisme Simbolik: Peran Kepemimpinan Dalam Pengambilan Keputusan', *Social Science Studies*, 2(1), Pp. 072–086. Doi: 10.47153/Sss21.3152022.
- Danial, E. (2022) 'Metode Dokumentasi', *Universitas Pendidikan Indonesia*, 3(4), Pp. 127–186.
- Fanreza, R. (2021) 'Pendidikan Agama Islam Dalam Keluarga Dosen Tetap Al-Islam Kemuhammadiyah Di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara', *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 9(2), Pp. 114–130. Doi: 10.30596/Intiqad.V9i2.1386.
- Fitria, Y. (2020) 'Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri 2 Ambon', *Al-Fatih Jurnal Pendidikan Islam*, 1(1), Pp. 58–72.
- Gesi, B., Laan, R. And Lamaya, F. (2019) 'Manajemen Dan Eksekutif', *Jurnal Manajemen*, 3(2), Pp. 1–9.
- Ginanjari, M. H. (2022) 'Tantangan Dan Peluang Lembaga Pendidikan Islam Di Era Masyarakat Ekonomi Asean (Mea)', *Edukasi Islami Jurnal Pendidikan Islam*, 04(3), Pp. 1012–1017.
- Hafidh, Z. And Indonesia, U. P. (2019) 'Peran Kepemimpinan Kiai Dalam Peningkatan Kualitas Pondok Pesantren Di Kabupaten Ciamis', *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 14(2), Pp. 114–120.



- 1438 *Educational Leadership Type dalam Peningkatan Produktivitas SDM - Moh. Rifa'i, Hendi Kurniyawan*  
DOI : <https://doi.org/10.31004/edukatif.v6i2.5689>
- Husaini And Fitria, H. (2019) 'Manajemen Kepemimpinan Pada Lembaga Pendidikan Islam', *Jmksp (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), Pp. 43–55.
- Indrioko, E. (2019) 'Membangun Citra Publik Dalam Lembaga Pendidikan Islam Erwin', *Universum*, 9(2), Pp. 265–274.
- Krisbiyanto, A. (2019) 'Efektifitas Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Mutu Pendidikan Mtsn 2 Mojokerto', *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), Pp. 52–69. Doi: 10.31538/Ndh.V4i1.182.
- Maesaroh, S., Adib, H. And Wiyani, N. A. (2022) 'Implementasi Model Kepemimpinan Transformasional Di Pesantren Khozinatul ' Ulum Blora', 7(1).
- Maiti And Bidinger (2023) Kapita Selekta Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan, *Journal Of Chemical Information And Modeling*.
- Marlina, L. (2022) 'Tipe-Tipe Kepemimpinan Dalam Manajemen Pendidikan', *Ta'dib*, Xviii(02), Pp. 215–227.
- Masrur, M. (2023) 'Figur Kyai Dan Pendidikan Karakter Di Pondok Pesantren', *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 1(2), P. 277.
- Masruri, A. (2019) 'Tipe Dan Gaya Kepemimpinan', *Ta'dibuna: Jurnal Pendidikan Islam*, 3(1), Pp. 1–15.
- Mundiri, A. (2019) 'Strategi Lembaga Pendidikan Islam Dalam Membangun Branding Image', *Pedagogik: Jurnal Pendidikan*, 3(2), Pp. 58–72.
- Munif, M. And Baharun, H. (2018) 'Perguruan Tinggi Berbasis Pesantren: Menggagas Interkoneksi Agama Dan Sains', *Jurnal Penelitian*, 12(1), Pp. 137–160. Doi: 10.21043/Jp.V12i1.4928.
- Nasution, W. N. (2023) 'Kepemimpinan Pendidikan Di Sekolah', *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 22(1), Pp. 66–86.
- Nugroho, M. A. E. (2021) 'Meningkatkan Daya Saing Pendidikan Islam Salaf Islamic Boarding School Management In Efforts To Improve Islamic Education Competitiveness', *Pengantar Manajemen*, 4(2), Pp. 541–554.
- Nurmalasari, I. And Karimah, D. Z. (2020) 'Peran Manajemen Sdm Dalam Lembaga Pendidikan Untuk Meningkatkan Mutu Pendidik', *Managere : Indonesian Journal Of Educational Management*, 2(1), Pp. 33–44.
- Qori, H. I. L. A. (2022) 'Kepemimpinan Karismatik Versus Kepemimpinan Transformasional Hurin In Lia Amalia Qori Dosen Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi', *Analisa*, 1(2), Pp. 70–77.
- Rizqi Abdul Muhaemin And Umar, A. (2019) 'Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Mts Mathla'ul Huda Rizqi', *Jurnal Pendidikan*, 10(2), Pp. 199–208.
- Salmiah (2021) 'Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Pembelajaran Di Man 3 Lombok Tengah', *Jurnal Moralitas*, 03(02), Pp. 28–43.
- Sari, W. Flima And Afriansyah, H. (2020) 'Kepemimpinan Pendidikan', *Managere : Indonesian Journal Of Educational Management*3, 3(2), Pp. 1–13.
- Suryani, T., Tamyiz And Sarpendi (2021) 'Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin Desa Sidoharjo Kecamatan Jati Agung Lampung Selatan', *Jurnal Mubtadiin*, 7(2), Pp. 83–98.
- Susanti, F. Et Al. (2023) 'Implementasi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Pelaksanaan Manajemen Berbasis Madrasah', *Kharisma: Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 2(1), Pp. 1–17. Doi: 10.59373/Kharisma.V2i1.12.
- Tidjani, A. (2023) 'Manajemen Lembaga Pendidikan Islam Menghadapi Tantangan Globalisasi', *Jurnal Refletika*, 13(1), Pp. 96–126.