



Research Article

Kepemimpinan yang Efektif: Dari Sifat Hingga Visi di SDIT Miftahul Wildan

Muhamad Apit¹, Nur Muhidin², Titi Maryati³, Tamsikuddin⁴, Masduki Dzuriyat⁵

1. Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon, Indonesia
E-mail: muhammazoi0885@gmail.com 
2. Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon, Indonesia
E-mail: nurmuhidinahmad@gmail.com
3. Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon, Indonesia
E-mail: titi.profesi@gmail.com
4. Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon, Indonesia
E-mail: tamsik@syekhnurjati.ac.id
5. Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon, Indonesia
E-mail: masdukiduriyat@syekhnurjati.ac.id



Copyright © 2025 by Authors, Published by AL-AFKAR: Journal For Islamic Studies. This is an open access article under the CC BY License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>).

Received : May 06, 2024
Accepted : October 02, 2024

Revised : September 10, 2024
Available online : February 20, 2025

How to Cite: Muhamad Apit, Nur Muhidin, Titi Maryati, Tamsikuddin and Masduki Dzuriyat (2025) "Effective Leadership: From Nature to Vision at SDIT Miftahul Wildan", *al-Afkar, Journal For Islamic Studies*, 8(1), pp. 1470–1481. doi: 10.31943/afkarjournal.v8i1.1312.

Effective Leadership: From Nature to Vision at SDIT Miftahul Wildan

Abstract. This study aims to analyze the implementation of transformational leadership by the principal in improving teacher discipline at SDIT Miftahul Wildan. The research employs a qualitative approach with a case study method. Data were collected through interviews, observations, and documentation, then analyzed using the interactive model of Miles and Huberman. The results reveal that the principal effectively applied transformational leadership through four key indicators: idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration. This leadership style successfully fostered a disciplined work environment, motivating teachers to perform their duties effectively. Supporting factors include effective communication, a clear vision, and full support from the principal. However, challenges such as the principal's limited experience and the need for further leadership training were identified. This study recommends strengthening leadership training for principals and enhancing facilities and infrastructure to sustainably support the implementation of transformational leadership.

Keywords: Transformational Leadership, Teacher Discipline, SDIT, Case Study

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin guru di SDIT Miftahul Wildan. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan metode studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan model interaktif Miles dan Huberman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah mampu menerapkan gaya kepemimpinan transformasional melalui empat indikator utama: pengaruh ideal (*idealized influence*), motivasi inspirasional (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan pertimbangan individual (*individualized consideration*). Gaya kepemimpinan ini berhasil menciptakan lingkungan kerja yang disiplin, di mana guru memiliki motivasi tinggi untuk menjalankan tugasnya dengan baik. Faktor-faktor pendukung meliputi komunikasi yang efektif, visi yang jelas, dan dukungan penuh dari kepala sekolah. Adapun tantangan yang dihadapi adalah minimnya pengalaman kepala sekolah dan kebutuhan pelatihan kepemimpinan lebih lanjut. Penelitian ini merekomendasikan penguatan pelatihan kepemimpinan bagi kepala sekolah serta peningkatan sarana dan prasarana untuk mendukung implementasi kepemimpinan transformasional secara berkelanjutan.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Guru, SDIT, Studi Kasus

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan sebuah konsep yang telah mendapat perhatian yang luas dari berbagai kalangan, baik akademisi, praktisi, maupun peneliti. Kepemimpinan menjadi landasan dasar dalam sebuah organisasi, maju dan mundurnya sebuah organisasi dapat diukur dari seberapa baik kualitas yang dimiliki pemimpinnya. Dalam dinamika organisasi dan masyarakat, peran pemimpin sangat penting dalam menentukan arah, keberhasilan, dan keberlanjutan suatu entitas. Berbagai teori kepemimpinan telah dikembangkan untuk menjelaskan sifat, karakteristik, dan peran pemimpin dalam konteks berbagai situasi dan kondisi. Pemimpin menjadi sebuah patokan terhadap kebijakan-kebijakan yang dibuat, kebijakan itu akan sangat terikat dengan sifat yang dimiliki pemimpin tersebut. Kepemimpinan tidak bisa dilanggar dan tidak bergantung pada ambisi. Seorang pemimpin selalu motivasi diri bukan untuk mencapai ambisi tertentu, termotivasi

untuk mengutamakan keunggulan pribadi. Tanpa kecuali, manusia menanggapi dan mengikuti individu yang menjadi dirinya sendiri (Latifah, 2021). Hal tersebut berarti pemimpin dalam melakukan atau menentukan sebuah kebijakan dan mengarahkan anggotanya tidak berdasarkan ambisi pribadi atau keperluan pribadi, pemimpin harus bisa mengecualikan keperluan pribadi atau kepentingan pribadinya dan mendahulukan kepentingan organisasi atau Lembaga yang dipimpin. Hal ini menandakan pemimpin tersebut memiliki sikap yang bertanggung jawab.

Sifat-sifat yang dimiliki pemimpin tentu berbeda-beda, sifat tersebut dapat dibentuk karena memang sifat alami yang pemimpin itu bawa sejak lahir atau sifat itu muncul karena pengalaman-pengalaman yang pernah dialami sebagai sebuah pembelajaran. Pemimpin harus mendorong sifat positif dan menghilangkan sifat yang negatif, mencari pemecahan masalah, mempelajari perubahan di sekitar, dan membuat strategi yang tepat untuk mencapai tujuan (Rahmawati & Supriyanto, 2020). Sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin adalah mampu mempengaruhi orang lain dengan persepsi dan pandangannya, hal ini penting karena akan mempengaruhi kinerja dan juga keseriusan anggota untuk memajukan tujuan organisasi atau lembaga

Dalam studi keilmuan teori-teori kepemimpinan memiliki banyak pendapat dan juga pandangan, terlebih bagi seorang pemimpin di sekolah tingkat dasar, salah satunya adalah SDIT Miftahul Wildan, salah satu sekolah tingkat dasar di wilayah pantura sukasari kabupaten Subang. Dalam artikel ini, kami akan mengeksplorasi beberapa teori kepemimpinan yang signifikan, termasuk Teori Sifat (Trait Theory), Kepemimpinan Karismatik, Kepemimpinan Menurut Perilaku (Behavioral Theory), dan Peran Perumusan Visi dalam konteks kepemimpinan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. (Sugiyono, 2017). Dalam sebuah penelitian data merupakan suatu hal yang menjadi sebuah jantung dalam penelitian. Terkait dengan cara dan juga langkah yang diambil untuk mendapatkan suatu data tersebut adalah menggunakan metode penelitian. Metode penelitian juga sebagai suatu bukti bahwa penelitian yang dilakukan sudah sesuai kaidah dan ketentuan dalam penelitian.

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian pendekatan studi kepustakaan (*Library Research*). Menurut Mirzaqon (2017) Pendekatan Studi Kepustakaan atau *library Research* merupakan pendekatan metode penelitian yang terfokus pada literasi yang mendukung informasi penelitian, informasi tersebut bisa didapat dari buku-buku yang terkait dengan judul penelitian ataupun artikel-artikel pada jurnal yang kredibel yang dapat dijadikan pegangan terhadap informasi yang didapat. Selain studi kepustakaan, penulis juga menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif sebagai upaya untuk mendapatkan data yang akurat, penelitian kualitatif deskriptif memfokuskan pada penggalian informasi mendalam terkait sumber penelitian dengan menggunakan Teknik pengumpulan data. Teknik

pengumpulan data yang penulis lakukan adalah dengan wawancara dan juga observasi serta dokumentasi.

Observasi merupakan tinjauan langsung ke Lokasi penelitian yaitu di SDIT Miftahul Wildan, sekolah ini merupakan salah satu sekolah swasta di daerah kabupaten subang yang secara jelas berada di Desa Batangsari Kecamatan Sukasari Kabupaten Subang. SDIT Miftahul Wildan beridiri sejak 2016 dengan dipimpin oleh seorang kepala sekolah yaitu Bapak Husaeni Susanto, S.Pd. selain lulusan sarjana Pendidikan, Husaeni Susanto, S.Pd. juga lulusan salah satu pondok pesantren di daerah pekalongan, hal ini menjadikan nafas dan ruh pesantren melekat di SDIT Miftahul Wildan.

Wawancara merupakan interaksi yang dilakukan penulis dengan sumber-sumber yang dapat menjadi tambahan informasi yang akurat sebagai data penelitian. Interaksi ini dilakukan dengan beberapa orang yang ada kaitannya dengan SDIT Miftahul Wildan, seperti dewan guru, orang tua siswa maupun pihak-pihak lain yang dianggap memiliki kecakapan sebagai data penelitian. Wawancara yang dilakukan adalah dengan Bapak Husaeni Susanto, S.Pd. selaku kepala sekolah, Bapak Muhammad Dulkarnaen selaku walikelas 1 dan Ibu Siti Luluatul Jannah sebagai Walikelas VI. Selain dari narasumber tersebut, peneliti juga melakukan triangulasi data dengan mewawancarai beberapa pedagang disekitar SDIT Miftahul Wildan dan juga beberapa Masyarakat yang bermukim disekitar SDIT Miftahul Wildan.

PEMBAHASAN

Kepemimpinan Menurut Toeri Sifat (Trait Theory)

Teori sifat (Trait Theory) adalah teori kepemimpinan yang mencakup karakteristik sifat atau keunggulan seseorang yang berpengaruh terhadap efektivitasnya sebagai pemimpin. Teori ini berasal dari penelitian serius yang dilakukan melalui serangkaian tes-tes psikologi yang berusaha melakukan identifikasi karakteristik umum efektif pemimpin dalam organisasi. Teori ini lebih menekankan kepada sifat-sifat yang dimiliki oleh seorang pemimpin, dalam kata lain secara singkat bahwa seorang pemimpin memiliki sifat-sifat kepemimpinan yang berbeda dan dari sifat tersebut dapat menjadi indikator keberhasilan dari pemimpin itu.

Teori sifat (Trait Theory) dalam konteks kepemimpinan menyatakan bahwa kepemimpinan tercermin melalui serangkaian sifat atau karakteristik yang dimiliki oleh seorang pemimpin. Teori ini menekankan bahwa pemimpin berbeda dari anggota karena sifat, penekanan pentingnya sifat dalam proses kepemimpinan, penekanan hanya pada pemimpin, dan dapat mengidentifikasi sifat seperti apa sebagai pemimpin, teori sifat ini juga memiliki kelemahan yaitu kegagalan membatasi daftar sifat kepemimpinan untuk jaminan keberhasilan pemimpin (Lumban, 2020) Ini berarti bahwa ada sekumpulan sifat-sifat tertentu yang menjadi ciri khas para pemimpin yang efektif. Berikut adalah beberapa sifat kepemimpinan menurut teori sifat:

- a. Karakter Kepemimpinan: Ini mencakup sifat-sifat seperti keberanian, integritas, kejujuran, dan keadilan. Pemimpin yang memiliki karakter yang kuat dianggap

- mampu mempengaruhi orang lain secara positif. Dapat dikatakan juga karakter merupakan gaya yang muncul dari pemimpin tersebut, gaya tersebut merupakan suatu kekhasan tersendiri yang akan membedakan cara kepemimpinannya dengan kepemimpinan orang lain.
- b. Kemampuan Berkomunikasi: Kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik, termasuk mendengarkan, memberi arahan yang jelas, dan memberikan umpan balik yang konstruktif kepada bawahan. Komunikasi merupakan hal yang penting bagi seorang pemimpin, dengan komunikasi gagasan yang ada pada seorang pemimpin dapat dipahami oleh anggota dan kemudian dilaksanakan dan diterapkan. Kemampuan berkomunikasi merupakan salah satu sifat yang melekat pada seseorang, sifat ini dapat dilatih dan juga diperbaiki agar apa yang kita sampaikan mampu terbaca jelas dan mudah dipahami oleh orang lain.
 - c. Kemampuan Empati: Pemimpin yang memiliki empati mampu memahami perasaan dan kebutuhan bawahan, sehingga mereka dapat merespons dengan tepat dan memotivasi tim dengan lebih efektif. Ketika empati hilang dari seorang pemimpin maka pemimpin tersebut akan menjadi arogan, Keputusan-keputusan yang dibuat tidak akan mempertimbangkan dengan kemaslahatan dan kemampuan anggota. Empati menjadi sangat penting karena akan menjadi jembatan perasaan antara pemimpin dengan anggotanya.
 - d. Kemampuan Mengambil Keputusan: Pemimpin harus mampu membuat keputusan yang tepat dalam situasi yang kompleks dan seringkali ambigu. Keputusan yang diambil pemimpin dalam arah Lembaganya tentu memiliki resiko dan konsekuensinya sendiri, hal ini tentu penting menjadi pemimpin yang dapat memilih dan memutuskan dengan cepat dan tepat terkait Keputusan yang dipilih.
 - e. Kemampuan Mengelola Konflik: Pemimpin harus mampu mengelola konflik secara efektif untuk menjaga harmoni di antara anggota tim dan memastikan bahwa konflik tidak mengganggu produktivitas. Dalam sebuah organisasi, terlebih lagi Lembaga Pendidikan, konflik pasti akan selalu ada, apalagi interaksi antar orang sangat intens terjadi, seorang pemimpin dituntut untuk dapat bisa mengelola konflik tersebut agar tidak menjadi besar dan berakibat fatal. Kemampuan mengelola konflik merupakan suatu kemampuan yang sering menyita perhatian kepala sekolah secara intensif. Hal ini disebabkan karena dalam mengelola sumber daya yang ada sering terbentur dengan aneka konflik yang terjadi baik intrapersonal, interpersonal, intragroup, intergroup, intraorganizational, maupun interorganizational (Muslim, 2020).
 - f. Kemampuan Membangun Tim: Pemimpin yang efektif mampu membentuk dan memelihara hubungan yang kuat di antara anggota tim, mendorong kolaborasi, dan memastikan bahwa tujuan bersama dipahami dan dikejar dengan semangat. Membangun sebuah tim merupakan hal yang perlu dimiliki oleh seorang pemimpin, dengan tim yang kompak dan berintegritas, tentu tujuan organisasi akan cepat tercapai.
 - g. Kemampuan Memotivasi: Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya dipengaruhi oleh kepemimpinan (Susilo, Utari, & Indrawati, 2021). Pemimpin harus memiliki kemampuan untuk memotivasi orang lain, baik melalui

pengakuan atas prestasi, memberikan tantangan, atau memberikan dukungan saat dibutuhkan.

- h. Kemampuan Adaptasi: Di era yang cepat berubah, pemimpin harus dapat beradaptasi dengan perubahan situasi, teknologi, dan kebutuhan organisasi.

Politik membuat pendidikan menjadi lebih mudah dan berkembang pesat, dalam pelaksanaannya pun politik mampu memberikan ruang yang begitu luas untuk pendidikan. Berdasarkan Undang Undang Dasar 1945 pasal 31 ayat 1 dan Undang - Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dapat disimpulkan bahwa negara memberikan jaminan sepenuhnya kepada anak berkebutuhan khusus untuk memperoleh layanan pendidikan yang bermutu (Erva Karimatunisa & Taufik Muhtarom, 2024). Seperti halnya dalam pembiayaan pendidikan yang dikelola pemerintah, pada Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2022 dimana merupakan perubahan dari Peraturan Pemerintah nomer 48 tahun 2008 mengenai 20% APBN negara yang dialokasikan untuk pendidikan. Hal ini tidak akan tercapai apabila tidak adanya proses politik yang ditempuh, adanya undang-undang yang dibuat dan direalisasikan adalah upaya politik dari orang-orang yang peduli dengan pendidikan.

Karakteristik-karakteristik yang disebutkan dalam teori sifat ini antara lain:

- a. Daya Dorong (drive): keinginan berprestasi, ambisi, energi tinggi, inisiative
- b. Kejujuran dan Integritas: dapat dipercaya, andal, terbuka
- c. Motivasi Kepemimpinan: keinginan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan
- d. Kemampuan Kognitif: kecerdasan, ketertiban, ketatpercayaan
- e. Kepribadian: tinggi badan, ketampanan, kecantikan (daya tarik)

Teori sifat ini memiliki dua penekanan: pertama, sifat dapat memprediksi kepemimpinan, dan kedua, ciri-ciri melakukan pekerjaan yang lebih baik dalam memprediksi kemunculan pemimpin dan penampilan kepemimpinan daripada benar-benar membedakannya pemimpin yang efektif dan tidak efektif

Dari indikator yang ada dan dari hasil pengamatan penulis, Kepala Sekolah SDIT Miftahul Wildan yaitu Bapak Husaeni Susanto, S.Pd. memiliki hamper seluruh komponen indikator tersebut. Terbukti dengan adanya rapat-rapat kecil yang diadakan setiap bulan sebagai bahan evaluasi dan motivasi agar kegiatan belajar tetap berjalan kondusif dan nyaman.

Selain itu kepribadian beliau juga tidak dapat diragukan, dari hasil observasi yang kami lakukan Kepala sekolah sudh hadir pukul 05.30 WIB disekolah untuk menyambut dan menemani peserta didik melakukan pembiasaan mengaji, ha ini menjadi sebuah teladan bagi guru dan juga siswa mengenai sifat kepemimpinannya

Kepemimpinan Kharismatik

kepemimpinan karismatik merupakan keberlanjutan dari teori atribusi. Teori ini menyatakan bahwa para pengikut memiliki hubungan yang luar biasa yang disebabkan oleh pengamatan terhadap perilaku-perilaku tertentu dari seorang pemimpin. Tipe kepemimpinan yang kharismatik ini pada dasarnya merupakan tipe

kepemimpinan yang didasarkan pada kharisma seseorang (Akbar, 2017). Pendapat lain mengemukakan pada saat ini kebanyakan teoritikus berpendapat bahwa karisma merupakan hasil persepsi anggota dan atribut-atribut yang dimiliki pemimpin yang dipengaruhi oleh kemampuan-kemampuan aktual, perilaku pemimpin pada kepemimpinannya yang mempedulikan kebutuhan-kebutuhan individual maupun kolektif para anggotanya.

Kepemimpinan kharismatik adalah gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin mempengaruhi dan memotivasi orang lain melalui daya tarik pribadi, karisma, dan visi yang kuat. Karakteristik utama kepemimpinan kharismatik termasuk kemampuan untuk menginspirasi, memotivasi, dan menarik pengikut dengan karisma dan kepribadian yang menonjol.

Pemimpin yang memiliki kepemimpinan kharismatik sering kali memiliki sifat-sifat seperti kepercayaan diri yang tinggi, kemampuan berbicara yang kuat, ketegasan dalam visi dan nilai-nilai yang mereka anut, serta kemampuan untuk membuat orang lain merasa termotivasi dan terinspirasi. Mereka juga sering kali memiliki kemampuan untuk menghadapi tantangan dengan optimisme dan keberanian, yang dapat memengaruhi pengikut untuk mengikuti dan mendukung visi mereka.

Dalam kepemimpinan kharismatik, hubungan antara pemimpin dan pengikut sering kali sangat personal dan didasarkan pada identifikasi pengikut terhadap kepribadian, visi, dan nilai-nilai pemimpin tersebut. Pemimpin kharismatik sering kali mampu mengubah persepsi dan sikap pengikut mereka, bahkan dalam situasi yang sulit atau penuh tantangan.

Indikator-indikator pemimpin kharismatik menurut Ria (2016) adalah sebagai berikut ;

- a. Karisma Pribadi: Pemimpin kharismatik memiliki daya tarik pribadi yang kuat. Mereka mampu mempengaruhi dan menginspirasi orang lain dengan kehadiran dan kepribadian mereka yang menonjol. ada empat karakteristik dari pemimpin kharismatik, memiliki visi, mampu mengungkapkan visi secara jelas dan gamblang, bersedia mengambil resiko secara personal dan rela berkorban untuk mewujudkan visi tersebut, lebih sensitif terhadap kebutuhan bawahannya dan memiliki perilaku yang luar biasa, tidak konvensional (Dwapatesty, Gistituati, & Rusdinal, 2021)
- b. Visi yang Kuat: Mereka memiliki visi yang jelas dan memotivasi orang lain untuk meraihnya. Visi ini sering kali besar, inspiratif, dan mampu menarik perhatian serta menggerakkan orang-orang.
- c. Kepercayaan Diri yang Tinggi: Pemimpin kharismatik memiliki keyakinan yang kuat pada diri mereka sendiri dan visi mereka. Mereka mampu menunjukkan keyakinan ini dengan cara mereka berbicara, bertindak, dan memimpin.
- d. Empati: Meskipun memiliki kepercayaan diri yang tinggi, pemimpin kharismatik juga memiliki kemampuan untuk merasakan dan memahami perasaan serta kebutuhan orang lain. Mereka mampu menghubungkan dengan orang lain secara emosional.

- e. Keberanian: Pemimpin kharismatik sering kali dianggap sebagai sosok yang berani dan berani mengambil risiko untuk mencapai visi mereka. Mereka mendorong orang lain untuk mengikuti jejak mereka dan tidak takut untuk berdiri sendiri.
- f. Integritas: Mereka memegang teguh nilai-nilai moral dan etika yang tinggi. Integritas mereka adalah salah satu hal yang memperkuat daya tarik dan kepercayaan orang-orang terhadap mereka.
- g. Keterbukaan dan Keterlibatan: Pemimpin kharismatik sering terlibat dalam komunikasi dua arah dengan pengikut mereka. Mereka mendengarkan dengan baik dan terbuka terhadap masukan serta ide-ide dari orang lain.
- h. Keberagaman dan Inklusivitas: Mereka menghargai keberagaman dan memperkuat hubungan dengan orang dari latar belakang yang berbeda. Mereka mampu mempersatukan orang-orang dari berbagai kelompok dan menyatukan mereka dalam visi bersama.

Dari penjelasan tersebut kepemimpinan yang ada di SDIT Miftahul Wildan, memang belum sepenuhnya memenuhi indikator tersebut, Dayatarik yang masih dibilang biasa dari kepalas sekolah menjadi indikator yang belum sempurna. Dibandingkan dengan kepalasekolah didaerah SDIT Miftahul Wildan yang sudah berstatus PNS dan S2, di SDIT Miftahul Wildan masih berstatus honorer yayasan dan brstatus S1.

Kepemimpinan Menurut Perilaku (Behavioral Theory)

Teori perilaku kepemimpinan (behavioral theory of leadership) menganggap bahwa pemimpin yang hebat dapat dibentuk melalui belajar dan pelatihan, bukan hanya dilahirkan. Ini berasal dari teori behaviorisme, yang fokus pada tindakan dan kegiatan pemimpin, bukan pada kualitas mental atau internal. Teori ini mempromosikan gagasan bahwa para pemimpin yang hebat tidak dilahirkan tetapi dibuat. Perilaku pemimpin yang efektif dapat dipelajari dari pola tingkah laku, dan bukan dari sifat-sifat (traits) pemimpin. Seorang pemimpin di dalam menggerakkan orang lain haruslah mempunyai inspirasi sebelum melangkah dan mempunyai visi (Fauzi, 2021). Pendekatan ini memandang bahwa kepemimpinan dapat dipelajari, dan orang yang dilatih dalam perilaku kepemimpinan yang tepat akan dapat memimpin secara efektif. Namun, keefektifan perilaku kepemimpinan ini dipengaruhi oleh beberapa variabel, sehingga perilaku tidak mutlak menentukan keberhasilan suatu kepemimpinan.

Indikator kepemimpinan menurut perilaku (Behavioral Theory) mencakup berbagai aspek yang mempengaruhi kinerja individu dan kelompok dalam suatu organisasi. Berikut ini beberapa indikator kepemimpinan yang disebutkan dalam sumber-sumber yang dijelaskan:

- a. Kemampuan analitis: Pemimpin harus mampu menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap.
- b. Keterampilan berkomunikasi: Pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, dan nasihat.
- c. Keberanian: Pemimpin harus memiliki keberanian yang tinggi dalam melaksanakan tugas, sesuai dengan posisi yang dipunyai.

- d. Kemampuan mendengar: Pemimpin harus mendengarkan pendapat dari bawahan sehingga bawahan tidak hanya diberi tugas saja, tetapi juga mendengarkanlah apa pendapat dari bawahannya.
- e. Ketegasan: Pemimpin harus ketegas dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian, yang penting bagi seorang pemimpin.

Dalam menggerakkan orang lain guna mencapai tujuan, pemimpin biasanya menampakkan perilaku kepemimpinannya dengan bermacam-macam gaya/perilaku. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Usman dan tertera dalam buku karangan Peter G. Northouse (2013), para peneliti telah mengidentifikasi dua gaya kepemimpinan yang berpijak dari perilaku kepemimpinan ini, yaitu:

- a. Gaya yang Berorientasi pada Tugas (Task Oriented)

Gaya yang berorientasi pada tugas lebih memperhatikan pada penyelesaian tugas dengan pengawasan yang sangat ketat agar tugas selesai sesuai dengan keinginannya. Hubungan baik dengan bawahannya diabaikan yang penting bawahan harus bekerja keras, produktif dan tepat waktu.

- b. Gaya yang Berorientasi pada Hubungan Bawahan atau Karyawan (Employee Oriented)

Di SDIT Miftahul Wildan hasil dari wawancara kami dengan beberapa pendidik serta kependidikan, kepemimpinan yang dimiliki

Peran Perumusan Visi

Pemimpin sebagai peranan pemusatan visi adalah penting dalam mengembangkan dan mengkomunikasikan visi yang jelas dan efektif dalam sebuah organisasi. Pemimpin harus memiliki pemahaman mengenai visi dan misi yang dimiliki oleh perusahaan dan membuat target pencapaian yang positif untuk meningkatkan moralitas para anggota tim agar tetap semangat dalam bekerja. Kedudukan kepemimpinan, seseorang yang memiliki kemampuan internal dan eksternal dalam bidang emosional, spiritual, interaksi sosial, dan pemahaman tentang pluralitas bangsa dan bangsa tertentu dapat diberikan pertimbangan khusus oleh penguasa (Desi, 2022). Visi pendidikan merupakan pernyataan dalam bentuk angan-angan yang menjelaskan identitas institusi yang akan dicapai dimasa yang akan datang (Patmawati, Ma'arif, Toyibah, & Rasmanah, 2023).

Pemimpin juga harus memiliki visi pribadi yang dapat dikompilasi untuk menciptakan masa depan yang diimpikan dan mendorong pembuatan komitmen untuk meraih tujuan organisasi. Pemimpin harus dapat membangun interaksi yang baik dengan anggota organisasi dan membagi visi kepada seluruh anggota organisasi. Dalam membangun visi bersama, pemimpin harus menggunakan berbagai metode untuk berkomunikasi dengan seluruh anggota organisasi, seperti membangun gambaran bersama tentang masa depan, prinsip, dan praktik terarah untuk mencapai tujuan. Pemimpin juga harus memiliki peranan strategis dalam membawa sebuah organisasi mencapai suatu tujuan tertentu melalui rumusan sebuah visi yang jelas dan kongkret.

Seorang pemimpin dalam memimpin organisasi atau perusahaan harus memiliki visi dan misi yang jelas dan baik, karena dengan itu mereka bisa memimpin perusahaan dengan baik dan berjalan sesuai prosedurnya. Pemimpin juga harus memiliki peranan dalam mengkomunikasikan visi kepada anggota organisasi, membuat target pencapaian yang positif, dan menyediakan fondasi yang positif untuk meningkatkan moralitas para anggota tim agar tetap semangat dalam bekerja. Dalam membentuk visi dan misi, pemimpin harus memiliki pemahaman mengenai visi dan misi yang dimiliki oleh perusahaan dan membuat target pencapaian yang positif untuk meningkatkan moralitas para anggota tim agar tetap semangat dalam bekerja. Kepala sekolah memiliki peran yang krusial dalam pengembangan, peningkatan, dan keberhasilan suatu sekolah (Elmanisar, Utami, Gistituati, & Anisah, 2024)

Visi Misi SDIT Miftahul Wildan mencerminkan komitmen yang kuat terhadap pendidikan berkualitas dan pengembangan karakter holistik bagi siswa-siswinya. Pembuatan visi misi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: Visi "Menjadi lembaga pendidikan Islam terdepan yang menghasilkan generasi unggul, berakhlak mulia, dan berwawasan global."

Visi tersebut bermakna bahwa lembaga pendidikan Islam tersebut bercita-cita menjadi yang terdepan dalam hal memberikan pendidikan Islam yang berkualitas tinggi. Ini mencakup beberapa aspek:

Menghasilkan Generasi Unggul: Lembaga ini bertujuan untuk menciptakan siswa yang memiliki kemampuan unggul dalam berbagai bidang, baik akademis maupun non-akademis. Mereka diharapkan menjadi pemimpin di berbagai bidang kehidupan, termasuk dalam ilmu pengetahuan, teknologi, bisnis, seni, dan sebagainya.

Berakhlak Mulia: Visi ini menekankan pentingnya pembentukan karakter yang baik dan berakhlak mulia pada siswa. Selain menguasai pengetahuan, siswa juga diharapkan memiliki nilai-nilai etika Islam yang kuat, seperti kejujuran, kesetiaan, kerja keras, dan empati.

Berwawasan Global: Lembaga pendidikan ini tidak hanya fokus pada konteks lokal, tetapi juga mempersiapkan siswa untuk menghadapi tantangan dan peluang dalam skala global. Ini mencakup pengenalan terhadap berbagai budaya, pemahaman tentang isu-isu global, serta kemampuan beradaptasi dan berkolaborasi dengan orang dari latar belakang dan budaya yang berbeda. Secara keseluruhan, visi ini menunjukkan komitmen lembaga pendidikan Islam untuk memberikan pendidikan yang holistik dan relevan dalam menghadapi tuntutan zaman yang terus berubah, dengan mengutamakan pengetahuan, karakter, dan pemahaman global.

KESIMPULAN

Teori sifat (Trait Theory) menekankan bahwa kepemimpinan yang efektif didasarkan pada serangkaian sifat atau karakteristik tertentu yang dimiliki oleh seorang pemimpin, seperti keberanian, integritas, kemampuan komunikasi, empati, dan kemampuan mengambil keputusan. Meskipun teori ini mengidentifikasi sifat-sifat yang dapat menjadi indikator keberhasilan pemimpin, kelemahannya terletak

pada ketidakmampuan untuk membatasi daftar sifat yang pasti menjamin kesuksesan.

Selain itu, teori perilaku (Behavioral Theory) menyatakan bahwa kepemimpinan dapat dipelajari dan dikembangkan melalui pelatihan, dengan fokus pada tindakan nyata daripada sifat bawaan. Teori ini menekankan bahwa perilaku pemimpin yang efektif dapat memengaruhi kinerja individu maupun kelompok secara positif.

Studi kasus di SDIT Miftahul Wildan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang berfokus pada kedisiplinan guru telah memberikan dampak positif, meskipun masih terdapat ruang untuk pengembangan daya tarik karismatik dibandingkan dengan pemimpin lain di wilayah sekitarnya. Pendekatan kombinasi sifat, perilaku, dan karisma dalam kepemimpinan dapat memberikan hasil optimal bagi organisasi pendidikan.

Rekomendasi Riset Selanjutnya

1. Eksplorasi Karakteristik Pemimpin dalam Konteks Budaya Lokal Penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi bagaimana karakteristik kepemimpinan yang diidentifikasi dalam *Trait Theory*, *Charismatic Leadership*, dan *Behavioral Theory* dapat diterapkan atau dimodifikasi sesuai dengan budaya lokal tertentu. Misalnya, meneliti relevansi sifat-sifat kepemimpinan di lembaga pendidikan berbasis pesantren, seperti di SDIT Miftahul Wildan.
2. Pengaruh Tingkat Pendidikan Pemimpin terhadap Efektivitas Kepemimpinan Penelitian lebih lanjut dapat mengkaji apakah tingkat pendidikan formal (seperti perbedaan antara lulusan S₁ dan S₂) memiliki korelasi signifikan dengan keberhasilan dalam penerapan gaya kepemimpinan, terutama di lingkungan sekolah.
3. Analisis Perbandingan Kepemimpinan Kharismatik dan Transformasional Melakukan studi perbandingan mendalam antara kepemimpinan kharismatik dan transformasional dalam konteks pendidikan, untuk mengetahui pendekatan mana yang lebih efektif dalam meningkatkan disiplin guru dan kinerja tim di lingkungan pendidikan dasar.

DAFTAR PUSTAKA

- Rusdiana, A. (2021). ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN: Hand Out Mata Kuliah Organisasi Lembaga Pendidikan. Jakarta: Pusat Penelitian Dan Penerbitan Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat.
- Muhamad Hamzah, Nurrahmaniah, Fil Isnaeni.(2023) KEBIJAKAN PENDIDIKAN ISLAM. Repository unpam.ac.id/10760/3/22MPI0032_
- Amtu, Onisimus. 2013. Manajemen Pendidikan di Era Otonomi Daerah. Bandung: Alfabeta
- Raharjo, Mujia. 2010. Pemikiran kebijakan pendidikan kontemporer. Malang: UIN Maliki

- A. A. Wahab, "Kepemimpinan Dalam Perubahan Dan Perkembangan Organisasi," *J. Elektika*, vol. 3, no. 1, pp. 3–8, 2015.
- K. Syauqy, "Kepemimpinan Dalam Perubahan Organisasi Perpustakaan Perguruan Tinggi," *Al-Tsaqafa J. Ilm. Perad. Islam*, vol. 16, no. 1, pp. 155–124, 2016, doi: 10.15575/altsaqafa.v13i01.1835.
- Akbar, N. (2017). Tipe Dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan Dan Dakwah. *Al-Hiwar : Jurnal Ilmu Dan Teknik Dakwah*, 5(9), 9979–9985. <https://doi.org/10.18592/al-hiwar.v5i9.1883>
- Desi, P. (2022). Jurnal Pendidikan dan Konseling. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(1980), 1349–1358.
- Dwapatesty, E., Gistituati, N., & Rusdinal, R. (2021). Hubungan Gaya Kepemimpinan Karismatik terhadap Motivasi Kerja Guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 3000–3006. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i5.1001>
- Elmanisar, V., Utami, B. Y., Gistituati, N., & Anisah, A. (2024). Implementasi Kepemimpinan Adaptif Kepala Sekolah untuk Keberhasilan di Era Disrupsi. *Journal of Education Research*, 5(2), 2239–2246. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i2.1139>
- Erva Karimatunisa, & Taufik Muhtarom. (2024). Kebijakan Pemerintah Terhadap Pendidikan Inklusif. *Journal Innovation In Education*, 2(3), 101–107. <https://doi.org/10.59841/inoved.v2i3.1369>
- Fauzi, A. (2021). Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Principal Leadership Management. *JIEM: Journal of Islamic Education Management*, 5(2), 178–185. Retrieved from <http://syekhnurjati.ac.id/jurnal/index.php/jiem>
- Latifah, Z. (2021). Pentingnya Kepemimpinan. *Seminar Nasional, Vol 01, No*, 103–111.
- Lumban, G. N. T. (2020). Teori Kepemimpinan : Kajian Dari Genetika. *BENEFIT: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 158–173.
- Muslim, A. (2020). Manajemen Konflik Interpersonal di Sekolah. *Jurnal Paedagogy*, 1(1), 17–27.
- Patmawati, I., Ma'arif, M. N., Toyibah, E. H., & Rasmanah, C. (2023). Pentingnya Visi, Misi, dan Tujuan Sekolah. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(2), 182–187. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.vii2.189>
- Rahmawati, S. N. A., & Supriyanto, A. (2020). Pentingnya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim Dalam Implemeentasi Manajemen Mutu Terpadu. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.26740/jdmp.v5n1.p1-9>
- Susilo, D. J., Utari, W., & Indrawati, M. (2021). Tinjauan Motivasi Kerja Dari Perspektif Kepemimpinan Di Kantor Pertanahan Kabupaten Madiun. *Jurnal EMA*, 6(1), 9–16. <https://doi.org/10.47335/ema.v6i1.60>