



KEPEMIMPINAN DI SEKOLAH



Dr. Imam Tabroni, M.Pd.I., CIIQA., CPITA., CIAR., CIT., CIRR
Dr. Lisda L. Asi, S.Pd, M.Si | Dr. Muhammad Ihsan Dacholfany, M.Ed
Dr. Ir. Hj. A. Besse Dahliana, MP | Yonas Ferdinand Riwu, S.Si., M.Sc
Akhmad Fauzi Sayuti, M.Pd | Dr. Rola Pola Anto, S.Pd., M.Si
Rangga Firdaus, M.Kom | Regi Sanjaya, S.E., M.M.

KEPEMIMPINAN DI SEKOLAH

Dr. Imam Tabroni, M.Pd.I., CIIQA., CPITA., CIAR., CIT., CIRR

Dr. Lisda L. Asi, S.Pd, M.Si

Dr. Muhammad Ihsan Dacholfany, M.Ed

Dr. Ir. Hj. A. Besse Dahliana, MP

Yonas Ferdinand Riwu, S.Si., M.Sc

Akhmad Fauzi Sayuti, M.Pd

Dr. Rola Pola Anto, S.Pd., M.Si

Dr. Rangga Firdaus, S.Kom, M.Kom

Regi Sanjaya, S.E., M.M.



Tahta Media Group

UU No 28 tahun 2014 tentang Hak Cipta

Fungsi dan sifat hak cipta Pasal 4

Hak Cipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a merupakan hak eksklusif yang terdiri atas hak moral dan hak ekonomi.

Pembatasan Pelindungan Pasal 26

Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23, Pasal 24, dan Pasal 25 tidak berlaku terhadap:

- i. penggunaan kutipan singkat Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait untuk pelaporan peristiwa aktual yang ditujukan hanya untuk keperluan penyediaan informasi aktual;
- ii. Penggandaan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait hanya untuk kepentingan penelitian ilmu pengetahuan;
- iii. Penggandaan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait hanya untuk keperluan pengajaran, kecuali pertunjukan dan Fonogram yang telah dilakukan Pengumuman sebagai bahan ajar; dan
- iv. penggunaan untuk kepentingan pendidikan dan pengembangan ilmu pengetahuan yang memungkinkan suatu Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait dapat digunakan tanpa izin Pelaku Pertunjukan, Produser Fonogram, atau Lembaga Penyiaran.

Sanksi Pelanggaran Pasal 113

1. Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp100.000.000 (seratus juta rupiah).
2. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

REPUBLIK INDONESIA
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA

SURAT PENCATATAN CIPTAAN

Dalam rangka perlindungan ciptaan di bidang ilmu pengetahuan, seni dan sastra berdasarkan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta, dengan ini menerangkan:

Nomor dan tanggal permohonan : EC00202344299, 13 Juni 2023

Pencipta

Nama : Dr. Imam Tabroni, M.Pd.I., CIQA., CPITA., CIAR., CIT., CIRR,
Dr. Lida L. Asi, S.Pd, M.Si dkk

Alamat : Perumahan Lebak Kinasih Cluster Asmarandana No. Fl.19, Desa
Kaumekar, Kec. Babakancikao, Purwakarta, , 170, Jawa Barat, 41151

Kewarganegaraan : Indonesia

Pemegang Hak Cipta

Nama : Dr. Imam Tabroni, M.Pd.I., CIQA., CPITA., CIAR., CIT., CIRR,
Dr. Lida L. Asi, S.Pd, M.Si dkk

Alamat : Perumahan Lebak Kinasih Cluster Asmarandana No. Fl.19, Desa
Kaumekar, Kec. Babakancikao, Purwakarta, , 170, Jawa Barat, 41151

Kewarganegaraan : Indonesia

Jenis Ciptaan : Buku

Judul Ciptaan : KEPEMIMPINAN DI SEKOLAH

Tanggal dan tempat diumumkan untuk pertama kali
di wilayah Indonesia atau di luar wilayah Indonesia : 13 Juni 2023, di Surakarta (solo)

Jangka waktu perlindungan : Berlaku selama hidup Pencipta dan terus berlangsung selama 70 (tujuh
puluh) tahun setelah Pencipta meninggal dunia, terhitung mulai tanggal 1
Januari tahun berikutnya.

Nomor pencatatan : 000477227

adalah benar berdasarkan keterangan yang diberikan oleh Pemohon.

Surat Pencatatan Hak Cipta atau produk Hak terkait ini sesuai dengan Pasal 72 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta.

a.n. MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
Direktur Hak Cipta dan Desain Industri



Anggoro Dasananto
NIP. 196412081991031002

Disclaimer:

Dalam hal pemohon memberikan keterangan tidak sesuai dengan surat pernyataan, Menteri berwenang untuk mencabut surat pencatatan permohonan.

LAMPIRAN PENCIPTA

No	Nama	Alamat
1	Dr. Imam Tabroni, M.Pd.I., CIQA., CPITA., CIAR., CIT., CIRR	Perumahan Lebak Kinasih Cluster Asmarandana No. F1.19, Desa Kaumekar, Kec. Babakancikao, Purwakarta.
2	Dr. Lida L. Asi, S.Pd, M.Si	Jln.Rajaayat No 17. Molosifat W Kota Barat Gorontalo
3	Dr. Muhammad Ihsan Dacholfany, M.Ed	Jl. A Yani No 162, Iring Mulyo, Metro Timur, Metro, Lampung
4	Dr. Ir. Hj. A. Besse Dahlia, MP	Jl. Racing Centre Blok G No. 8 B Kompleks BTN Tonasa Makassar
5	Yonas Ferdinand Riwu, S.Si., M.Sc	Jln. Sikib, Fatukoa Gang Sabu, Maulafa, Kupang
6	Akhmad Fauzi Sayuti, M.Pd	Dusun Bunut Desa Plakpak Kecamatan Pegantenan Kabupaten Pamekasan
7	Dr. Rola Pola Anto, S.Pd., M.Si	Jalan Martandu Lrg. Kharisma I RT 001 RW 001 Kelurahan Kambu Kecamatan Kambu Kota Kendari.
8	Dr. Rangga Firdaus, S.Kom, M.Kom	Perumahan Wijaya 3 Blok D9, Jl, Tirtayasa - Sukabumi Indah, Bandar Lampung
9	Regi Sanjaya, S.E., M.M.	Jl. Terusan Mulyasari No. 1, Bandung

LAMPIRAN PEMEGANG

No	Nama	Alamat
1	Dr. Imam Tabroni, M.Pd.I., CIQA., CPITA., CIAR., CIT., CIRR	Perumahan Lebak Kinasih Cluster Asmarandana No. F1.19, Desa Kaumekar, Kec. Babakancikao, Purwakarta.
2	Dr. Lida L. Asi, S.Pd, M.Si	Jln.Rajaayat No 17. Molosifat W Kota Barat Gorontalo
3	Dr. Muhammad Ihsan Dacholfany, M.Ed	Jl. A Yani No 162, Iring Mulyo, Metro Timur, Metro, Lampung
4	Dr. Ir. Hj. A. Besse Dahlia, MP	Jl. Racing Centre Blok G No. 8 B Kompleks BTN Tonasa Makassar
5	Yonas Ferdinand Riwu, S.Si., M.Sc	Jln. Sikib, Fatukoa Gang Sabu, Maulafa, Kupang
6	Akhmad Fauzi Sayuti, M.Pd	Dusun Bunut Desa Plakpak Kecamatan Pegantenan Kabupaten Pamekasan
7	Dr. Rola Pola Anto, S.Pd., M.Si	Jalan Martandu Lrg. Kharisma I RT 001 RW 001 Kelurahan Kambu Kecamatan Kambu Kota Kendari.
8	Dr. Rangga Firdaus, S.Kom, M.Kom	Perumahan Wijaya 3 Blok D9, Jl, Tirtayasa - Sukabumi Indah, Bandar Lampung
9	Regi Sanjaya, S.E., M.M.	Jl. Terusan Mulyasari No. 1, Bandung



KEPEMIMPINAN DI SEKOLAH

Penulis:

Dr. Imam Tabroni, M.Pd.I., CLIQA., CPITA., CIAR., CIT., CIRR

Dr. Lisda L. Asi, S.Pd, M.Si

Dr. Muhammad Ihsan Dacholfany, M.Ed

Dr. Ir. Hj. A. Besse Dahlana, MP

Yonas Ferdinand Riwu, S.Si., M.Sc

Akhmad Fauzi Sayuti, M.Pd

Dr. Rola Pola Anto, S.Pd., M.Si

Dr. Rangga Firdaus, S.Kom, M.Kom

Regi Sanjaya, S.E., M.M.

Desain Cover:

Tahta Media

Editor:

Tahta Media

Proofreader:

Tahta Media

Ukuran:

x, 205, Uk: 15,5 x 23 cm

ISBN: 978-623-147-067-6

Cetakan Pertama:

Juni 2023

Hak Cipta 2023, Pada Penulis

Isi diluar tanggung jawab percetakan

Copyright © 2023 by Tahta Media Group

All Right Reserved

Hak cipta dilindungi undang-undang

Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau
memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini
tanpa izin tertulis dari Penerbit.

PENERBIT TAHTA MEDIA GROUP
(Grup Penerbitan CV TAHTA MEDIA GROUP)
Anggota IKAPI (216/JTE/2021)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karuniaNya buku kolaborasi ini dapat dipublikasikan diharapkan sampai ke hadapan pembaca. Buku ini ditulis oleh sejumlah Dosen dan Praktisi dari berbagai Institusi sesuai dengan kepakarannya serta dari berbagai wilayah di Indonesia.

Terbitnya buku ini diharapkan dapat memberi kontribusi yang positif dalam ilmu pengetahuan dan tentunya memberikan nuansa yang berbeda dengan buku lain yang sejenis serta saling menyempurnakan pada setiap pembahasannya yaitu dari segi konsep yang tertuang sehingga mudah untuk dipahami. Sistematika buku yang berjudul “Kepemimpinan Sekolah” terdiri dari 9 Bab yang dijelaskan secara terperinci sebagai berikut:

Bab 1 Hakikat dan Konsep Dasar Kepemimpinan

Bab 2 Keterampilan Kepemimpinan

Bab 3 Teori Kepemimpinan

Bab 4 Tipe Kepemimpinan

Bab 5 Tipe Kepemimpinan dan Perilaku Individu

Bab 6 Tipe Kepemimpinan dan Perilaku Kelompok

Bab 7 Tipe Kepemimpinan dan Sikap Lingkungan

Bab 8 Strategi Kepemimpinan

Bab 9 Elemen – Elemen Kepemimpinan

Akhirnya kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang mendukung penyusunan dan penerbitan buku ini. Semoga buku ini dapat bermanfaat bagi pembaca sekalian.

Direktur Tahta Media

Dr. Uswatun Khasanah, M.Pd.I., CPHCEP

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	vi
Daftar Isi.....	vii
Bab 1 Hakikat dan Konsep Dasar Kepemimpinan	
Dr. Imam Tabroni, M.Pd.I., CIIQA., CPITA., CIAR., CIT., CIRR	
STAI Dr. KH. EZ. Muttaqien Purwakarta	
A. Hakikat Dan Konsep Dasar Kepemimpinan Berkaitan Erat Dengan Pemahaman Tentang Literatur Kepemimpinan	2
B. Kepemimpinan Modern	7
Daftar Pustaka	9
Profil Penulis	11
Bab 2 Keterampilan Kepemimpinan	
Dr. Lisda L. Asi, S.Pd, M.Si	
Universitas Negeri Gorontalo	
A. Konsep Keterampilan Kepemimpinan	16
B. Keterampilan Integritas.....	23
C. Keterampilan Kepercayaan Dalam Kepemimpinan.....	28
D. Keterampilan Dapat Diandalkan.....	38
E. Keterampilan Ketegasan	43
F. Pengertian Umpan Balik	48
G. Keterampilan Kemampuan Untuk Mengajar dan Membimbing.....	54
H. Pengertian Hubungan Atau Tim (<i>Relationship</i>)	58
Daftar Pustaka	66
Profil Penulis	67
Bab 3 Teori Kepemimpinan	
Dr. Muhammad Ihsan Dacholfany, M.Ed	
Universitas Muhammadiyah Metro	
A. Pendahuluan.....	69
B. Tujuan Kepemimpinan Sekolah.....	71
C. Fungsi Kepemimpinan Sekolah	75
D. Macam Teori Kepemimpinan.....	82
E. Kepemimpinan Yang Efektif.....	94
Daftar Pustaka	96

Profil Penulis	98
----------------------	----

Bab 4 Tipe Kepemimpinan

Dr. Ir. Hj. A. Besse Dahliana, MP

STIP YAPI Bone

A. Pengertian Kepemimpinan.....	100
B. Skill Yang Wajib Dimiliki Pemimpin.....	101
C. Aspek Penting Kepemimpinan.....	102
D. Unsur – Unsur Kepemimpinan	103
E. Peranan Seorang Pemimpin	103
F. Faktor – Faktor Kepemimpinan	104
G. Gaya Kepemimpinan	105
H. Macam – Macam Tipe Kepemimpinan	106
I. Sifat – Sifat Kepemimpinan.....	108
J. Fungsi Kepemimpinan	108
K. Contoh Kepemimpinan Yang Baik.....	110
L. Peran Pimpinan Untuk Menghadapi Konflik Dalam Suatu Organisasi	111
Daftar Pustaka	112
Profil Penulis	113

Bab 5 Tipe Kepemimpinan dan Perilaku Individu

Yonas Ferdinand Riwu, S.Si., M.Sc

Universitas Nusa Cendana

A. Kepemimpinan.....	116
B. Keterampilan Kepemimpinan	117
C. Gaya Pengambilan Keputusan Pemimpin.....	119
D. Kekuasaan dan Kepemimpinan.....	119
E. Hubungan Kekuasaan Dengan Wewenang	121
F. Pemimpin Juga Manusia	122
G. Ragam Taktik Mempengaruhi Dalam Kepemimpinan.....	123
H. Tipe Kepemimpinan.....	124
I. Perilaku Individu.....	125
J. Teori Sifat.....	127
K. Teori – Teori Mengenai Perilaku.....	129
L. Hubungan Teori Sifat dan Teori Perilaku.....	131
M. Kepemimpinan Berbasis Perilaku.....	131
Daftar Pustaka	133

Profil Penulis	134
Bab 6 Tipe Kepemimpinan dan Perilaku Kelompok	
Akhmad Fauzi Sayuti, M.Pd	
Institut Agama Islam Al-khairat Pamekasan	
A. Definisi Kepemimpinan	136
B. Fungsi Pemimpin Pendidikan	137
C. Tipe – Tipe Kepemimpinan Pendidikan.....	137
D. Syarat – Syarat Pemimpin Pendidikan.....	138
E. Keterampilan Yang Harus Dimiliki Pemimpin	139
F. Pendekatan Dalam Kepemimpinan Pendidikan	142
G. Penutup dan Kesimpulan	150
Daftar Pustaka	151
Profil Penulis	152
Bab 7 Tipe Kepemimpinan dan Sikap Lingkungan	
Dr. Rola Pola Anto, S.Pd., M.Si	
Universitas Lakidende	
A. Pentingnya Pemimpin dan Kepemimpinan.....	154
B. Konsep dan Teori Pemimpin dan Kepemimpinan.....	155
C. Tipe Kepemimpinan.....	161
D. Tipe Kepemimpinan dan Sifat Lingkungan	163
E. Kepemimpinan di Lingkungan Sekolah.....	165
F. Tipe Kepemimpinan di Lingkungan Sekolah.....	167
G. Penutup	172
Daftar Pustaka	174
Profil Penulis	176
Bab 8 Strategi Kepemimpinan	
Dr. Rangga Firdaus, S.Kom, M.Kom	
Universitas Lampung	
A. Pengertian Strategi Kepemimpinan	179
B. Tujuan Strategi Kepemimpinan	180
C. Macam – Macam Strategi Kepemimpinan.....	184
Daftar Pustaka	188
Profil Penulis	190

Bab 9 Elemen – Elemen Kepemimpinan
Regi Sanjaya, S.E., M.M.
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Harapan Bangsa

Isi 194

Daftar Pustaka 204

Profil Penulis 205



BAB 1

HAKIKAT DAN KONSEP DASAR KEPEMIMPINAN

Dr. Imam Tabroni, M.Pd.I., CIIQA., CPITA.,
CIAR., CIT., CIRR
STAI Dr. KH. EZ. Muttaqien Purwakarta

Kepemimpinan merupakan kekuatan pikiran yang disertai tindakan untuk mencapai tujuan (Arnold, 2023). Kekuatan ini yang mampu membawa magnet kuat kepada anggota untuk meniru dan mengikuti apa saja yang ditekankan oleh pemimpin (Robbins et al., 1997). Kepemimpinan secara jelas dinilai sebagai figur yang mampu mempengaruhi seluruh anggota (Qomar, 2002). Hakikat kepemimpinan ada pada kemampuan pemimpin untuk memprediksi secara ilmiah tentang apa saja yang akan terjadi di masa mendatang untuk kepentingan organisasi sehingga mendorong seluruh sumber daya untuk ikut membantu visi yang telah ditetapkan (Rahmat, n.d.).

Jika hakikat kepemimpinan berkaitan dengan figur pemimpin yang memiliki daya tarik untuk diikuti dan diteladani, maka konsep dasar pemimpin dalam sebuah organisasi berkaitan dengan strategi dan metode yang digunakan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Usman, 2019). Kemampuan merancang metode, menggerakkan, mengkoordinasikan, dan mencapai tujuan diperlukan keterampilan pemimpin yang terus mempelajari situasi dan kondisi organisasi (Julaiha et al., 2022). Jika organisasi yang dikelola adalah pendidikan, maka pemimpin harus mampu menjadi figur yang memiliki daya tarik bagi seluruh anggotanya dan memiliki keterampilan khusus untuk menggunakan strategi tertentu agar kegiatan pendidikan berjalan secara efektif dan efisien (Imam Tabroni & Wahyudin, 2022). Argumentasi tentang hakikat dan konsep dasar kepemimpinan pendidikan dan tren pemimpin modern dapat dijelaskan sebagai berikut:

A. HAKIKAT DAN KONSEP DASAR KEPEMIMPINAN BERKAITAN ERAT DENGAN PEMAHAMAN TENTANG LITERATUR KEPEMIMPINAN (Usman, 2019).

Teori kepemimpinan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. *Trait Theory*. Teori ini memberi argumentasi kuat bahwa jiwa pemimpin sudah ada sejak lahir. Tipe pemimpin seperti ini tidak butuh proses pelatihan dan pengalaman untuk memiliki jiwa kepemimpinan. Teori ini juga dikenal dengan istilah *The Greatma Theory* (Pratama, 2020). Sebuah keputusan yang meyakini tentang karakter pemimpin cukup dilahirkan secara alami, bukan diupayakan dan diciptakan. Teori ini menarik para psikolog untuk mengkaji secara mendalam, spesifik, dan universal. Hasil

analisis para psikolog ini selanjutnya memberi argumentasi baru tentang *trait theory* yang berkembang menjadi teori kepemimpinan yang membutuhkan pendidikan, pelatihan, dan pengalaman (Ledeen, 2007). Para psikolog melihat kematangan fisik, psikis, dan kepribadian merupakan faktor integral untuk membentuk pemimpin (Terry, 1972). Keberhasilan kepemimpinan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

a. Kecerdasan

Faktor ini menjunjung tinggi visi pemimpin pendidikan untuk memutuskan tujuan dalam jangka waktu tertentu. Kecerdasan merupakan faktor penting untuk menemukan masalah, mengatasi masalah, dan melakukan inovasi berdasarkan kebutuhan yang paling mungkin untuk berkembang di masa mendatang. Sebagai contoh, bagaimana pemimpin yang cerdas mampu membaca secara cermat potensi pengembangan teknologi di masa mendatang yang diintegrasikan dengan proses pembelajaran, tata kelola, dan inovasi keterampilan peserta didik (*The Leadership Quarterly: An International Journal of Political, Social and Behavioral Science*, 2001). Kecerdasan juga dapat mendorong pemimpin untuk mengatasi masalah secara cepat dan tepat. Solusi ini dikembangkan dalam bentuk yang lebih kongkrit dan universal untuk melakukan perubahan pola pendidikan secara masif dan menarik peluang yang semakin lebar terbuka (Alvinus, 2017).

b. Kedewasaan dan Kemampuan Komunikasi

Kedewasaan sama dengan kematangan berpikir. Keputusan yang diambil betul-betul dilandasi oleh argumentasi yang kuat sehingga tidak mudah dipatahkan dan tidak mudah berubah. Mental kepemimpinan selalu berpikir terbuka, progresif, dan memiliki nalar yang kuat untuk menentukan arah yang tepat, akurat, dan terukur. Pemimpin juga harus memiliki keterampilan komunikasi yang baik. Komunikasi interpersonal saat ini sangat dibutuhkan untuk melakukan kerja sama antar lembaga dan menentukan arah yang lebih baik lagi. Selain itu, kemampuan ini sangat menunjang koordinasi untuk menentukan arah dan tujuan organisasi pendidikan (Sinek, 2020).

c. Berprestasi dan Motivasi

DAFTAR PUSTAKA

- Alvinus, A. (2017). *Contemporary Leadership Challenges*. IntechOpen.
- Arnold, M. (2023). *Handbook of Applied Teaching and Learning in Social Work Management Education: Theories, Methods, and Practices in Higher Education*. Springer International Publishing.
- Bush, T. (2020). *Theories of Educational Leadership and Management*. SAGE Publications.
- Cicero, M. T. (2021). *How to Win an Argument*. Kepustakaan Populer Gramedia.
- Goleman, D. (2004). *Primal leadership: kepemimpinan berdasarkan kecerdasan emosi*. Gramedia Pustaka Utama.
- Imam Tabroni, & Wahyudin. (2022). Gaya Kepemimpinan Situasional Kiai dalam Membina Kecerdasan Spiritual Santri. *Advances in Humanities and Contemporary Studies*, 3(1 SE-Articles), 196–213. <https://penerbit.uthm.edu.my/periodicals/index.php/ahcs/article/view/7754>
- Institute, A. (2007). *Leadership and Self Deception*. Esensi.
- Julaiha, S., Gafur, A., Hasnawati, D., Shobri, M., Nahdiah, N., Fauzi, F., Ubaidillah, D. M., Yusuf, M., Yunita, A. R., Drs. M. Muhsin Ks., & others. (2022). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi dalam Pondok Pesantren*. Media Sains Indonesia.
- Lassey, W. R., Williams, A. S., & Station, M. A. E. (1971). *Leadership and Development in a Bi-cultural Setting*. Montana Agricultural Experiment Station, Montana State University.
- Ledeem, M. A. (2007). *Machiavelli on Modern Leadership: Why Machiavelli's Iron Rules Are As Timely And Important Today As Five Centuries Ago*. St. Martin's Publishing Group.
- Maier, N. R. F., Solem, A. R., & Maier, A. A. (1975). *The Role-play Technique: A Handbook for Management and Leadership Practice*. University Associates.
- Mauborgne, R. (2005). *Blue ocean strategy (strategi samudera biru): ciptakan ruang pasar tanpa pesaing dan biarkan kompetisi tak lagi*

relevan. Serambi.

- Moodian, M. A. (2008). *Contemporary Leadership and Intercultural Competence: Exploring the Cross-Cultural Dynamics Within Organizations*. SAGE Publications.
- Pratama, R. (2020). *Pengantar Manajemen*. Deepublish.
- Qomar, M. (2002). *Manajemen Pendidikan Islam*. Erlangga.
- Rahmat, A. (n.d.). *KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN*. Zahir Publishing.
- Robbins, S. P., Stuart-Kotze, R., & Coulter, M. (1997). *Management*. Prentice-Hall.
- Sinek, S. (2020). *Leaders Eat Last*. Gramedia Pustaka Utama.
- Terry, G. R. (1972). *Principles of Management*. R.D. Irwin.
- The John Adair. (n.d.). *Handbook of Management and Leadership* (E. by N. Thomas (Ed.)).
- The Leadership Quarterly: An International Journal of Political, Social and Behavioral Science*. (2001). Elsevier.
- Usman, H. (2019). *Kepemimpinan Efektif: Teori, Kepemimpinan, dan Praktik*. Bumi Aksara.
- Wakley, G., & Chambers, R. (2018). *Chronic Disease Management in Primary Care: Quality and Outcomes*. CRC Press.
- Winkler, I. (2010). *Contemporary Leadership Theories: Enhancing the Understanding of the Complexity, Subjectivity and Dynamic of Leadership*. Physica-Verlag HD.

PROFIL PENULIS



Dr. Imam Tabroni, M.Pd.I., CIIQA., CPITA., CIAR., CIT., CIRR. Lahir di Brebes, 12 Juli 1985. Alamat: Perumahan Lebak Kinasih Cluster Asmarandana No. F1.19 RT/RW. 16/06 Desa Kadumekar Kecamatan Babakancikao Kabupaten Purwakarta, Jawa Barat 41151. Anak pertama dari 4 bersaudara. Lahir dari keluarga petani dari bapak Khalimi dan Ibu Taminah. Menikah tahun 2014 dengan Rini Purnamasari, M.Pd. Memiliki 2 putri dan 1 putra; Sina Tibabah Tabroni, Sevil Anousheh Tabroni, dan Khawarizmi Algoarisme Tabroni. Menempuh pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah (MI)

Kubangwungu, Brebes 1997, MTsN Ketanggungan Brebes, 2000, SMK 1 Al-Hikmah Benda Sirampog Brebes, 2003, Pondok Pesantren Lirboyo Kediri Jawa Timur, 2008. S1 Pendidikan Bahasa Arab IAIN Syekh Nurjati Cirebon 2012, S2 Pendidikan Agama Islam IAIN Syekh Nurjati Cirebon 2014, dan S3 Pendidikan Islam UIN Sunan Gunung Djati Bandung 2017. Pengalaman menjadi Pendidik di Pondok Pesantren Babakan Ciwaringin Cirebon, Pondok Pesantren Al-Hidayah Cirebon, Pondok Pesantren Al-Mutawally Kuningan (MTs dan MA), Pondok Pesantren Miftahul Amanah Mahasiswa UIN Bandung, dan Pondok Pesantren Darul Hasan Bandung (SMP dan MA), dipercaya menjadi sekretaris Prodi PAI tahun 2015-2018 dan Kepala LPM pada tahun 2019.

Saat ini penulis dipercaya sebagai Ketua STAI Dr. KH. EZ. Muttaqien Purwakarta periode 2019-2023 sekaligus Dosen Pascasarjana Pendidikan Agama Islam di Institusi yang sama.

Aktif melakukan penelitian, mengikuti kegiatan ilmiah, menulis buku, dan publikasi artikel ilmiah. Buku yang telah terbit; 1) Model Pendidikan Islam: Teknik Mendidik Anak dengan Treatment di Era 4.0, 2) Teologi Pendidikan Islam, 3) Brebes dalam beberapa Perspektif, 4) Brebes dalam beberapa

Perspektif 2, 5) Buku Ajar Model dan Strategi Manajemen Konflik dalam Rumah Tangga, 6) Keanekaragaman Budaya, Bahasa, dan Kearifan Lokal Masyarakat Indonesia (Resolusi, Pergeseran, Pemertahanan, dan Konservasi Kearifan Lokal di Indonesia), 7) Gagasan Inovasi Pendidikan: *Innovation For The Greater Good*, 8) Bunga Rampai Isu-Isu Kontemporer Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Society 5.0, 9) Teori dan Aplikasi Psikologi Umum, 10) Teori dan Perkembangan Peserta Didik, 11) Model-Model Pembelajaran di Kelas: Model-Model Pembelajaran Aktif, Inovatif, Kreatif, Efektif dan Menyenangkan, 12) Teori Filsafat Pendidikan Islam, 13) Transformasi Pembelajaran Masa Kini: Model-Model Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ) Online dan Offline, 14) Buku Ajar Psikologi Agama, 15). Bahasa Inggris untuk Mahasiswa, 16) Mengoptimalkan kemampuan karakter peserta didik : untuk Indonesia tangguh, Indonesia tumbuh, 17) Pengalaman Guru Mengajar di Era Teknologi: Hambatan, Tantangan dan Harapan, 18) Penerapan Literasi dalam Pendidikan, 19) Manajemen Pendidikan, 20) Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan, 21) *Total Quality Manajemen (TQM)* dalam Penjaminan Mutu Pendidikan, 22). Manajemen Pondok Pesantren, 23). Ilmu Pendidikan, 24) Evaluasi Pembelajaran, 25). Teknologi Pendidikan.

Selain itu, penulis aktif dalam kegiatan review dan editor artikel ilmiah. Berikut daftar reviewer di Jurnal Nasional dan Internasional dan *Associate Editors*:

1. Advances in Humanities and Contemporary Studies UTHM Malaysia.
2. Paedagogie: Jurnal Pendidikan dan Studi Islam.
3. Kalamuna: Jurnal Pendidikan Bahasa Arab dan Kebahasaaraban.
4. Jurnal Multidisiplin Madani (MUDIMA).
5. East Asian Journal of Multidisciplinary Research (EAJMR).
6. Permata Journal: The Islamic Religious Education Journal.
7. Litapdimas Kementerian Agama Republik Indonesia.
8. Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH).
9. Jurnal Sosial, Politik dan Budaya (SOSPOLBUD).
10. Jurnal Pengabdian Masyarakat Formosa (JPMF).
11. Journal of Educational Analytics (JEDA).
12. Journal of Social Interactions and Humanities (JSIH).

- 13.Asian Journal of Philosophy and Religion (AJPR).
- 14.Formosa Journal of Social Sciences (FJSS).
- 15.Formosa Journal of Multidisciplinary Research (FJMR).
- 16.Jurnal Pengabdian Masyarakat Bestari (JPMB).
- 17.Jurnal Pengabdian Pancasila (JPP).
- 18.Journal of Indonesian Culture and Beliefs (JICB).
- 19.Indonesian Journal of Christian Education and Theology (IJCET).
- 20.Formosa Journal of Sustainable Research (FJSR).
- 21.Asian Journal of Community Services (AJCS).
- 22.Kampret Journal.
- 23.Indonesian Journal of Society Development (IJS).
- 24.Jurnal Konseling Pendidikan Islam.
- 25.Cendikia: Media Jurnal Ilmiah Pendidikan (Sinta 5).
- 26.Jurnal Kajian Penelitian Pendidikan dan Kebudayaan
- 27.Proceeding International Conference on Innovation in Science, Education, Health and Technology.
- 28.The 4th International Conference on University Community Engagement (ICON-UC 2022).
- 29.Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa.
- 30.PIJAR: Jurnal Pendidikan dan Pengajaran.
- 31.Al-Abshar: Journal of Islamic Education Management.
- 32.PESHUM: Jurnal Pendidikan, Sosial, dan Humaniora.
- 33.Fikroh: Jurnal Pemikiran dan Pendidikan Islam (Sinta 4).
- 34.Jurnal Suluh Pendidikan (JSP) (Sinta 5)
- 35.International Journal of Scientific and Management Research (IJSMR)
Amanxo Publisher-India.
- 36.International Journal of Education and Humanities (IJEH).
- 37.Jurnal Konseling Pendidikan Islam Al Khairat (JKPI-Al Khairat)
- 38.FIKROTUNA: Jurnal Pendidikan dan Manajemen Islam (Sinta 3)
- 39.Athena: Journal of Social, Culture and Society.
- 40.Jurnal Konseling Pendidikan Islam.
- 41.L'Geneus: The Journal Language Generations of Intellectual Society.
- 42.Journal International Inspire Education Technology (JIET).
- 43.Journal International of Lingua and Technology (JILTECH).
- 44.International Journal of Learning and Education.

- 45. Al-Hijr: Journal of Adulearn World.
- 46. JSE: Journal Sains and Education.
- 47. SABAJAYA: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat.
- 48. Dewantara: Jurnal Pendidikan Sosial Humaniora.
- 49. Jurnal Pendidikan dan Sastra Inggris (JUPENSI).
- 50. TSAQFAH (Sinta 2).
- 51. JETISH: Journal of Education Technology Information Social Sciences and Health (*Associate Editors*).

Link Publikasi Ilmiah:

ID Scopus: 57733030000

ID SINTA: 6722440

ID ORCID: 0000-0001-9053-0723

ID Pablon: 5285306

Web of Science ResearcherID: GLQ-7176-2022

<https://scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57733030000>

<https://scholar.google.co.id/citations?user=buGD0HEAAAJ&hl=id>.

<https://www.researchgate.net/profile/ImamTabroni>.

<https://independent.academia.edu/ImamTabroni10>.

<https://www.linkedin.com/in/imam-tabroni-2b4280208/>



BAB 2

KETERAMPILAN

KEPEMIMPINAN

Dr. Lisda L. Asi, S.Pd, M.Si
Universitas Negeri Gorontalo

A. KONSEP KETERAMPILAN KEPEMIMPINAN

1. Definisi, Makna Dan Pengertian Kepemimpinan

Untuk mendapatkan tentang apa itu Kepemimpinan, maka perlu kita lihat beberapa definisi tentang Kepemimpinan. Beberapa ahli mengemukakan tentang kepemimpinan inisebagai berikut:

D.EMc Farland (1978) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses dimana pimpinan dilukiskan akanmemberim perintah ataupunengaruh, bimbingan atau proses dimana pimpinan mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang di tetapkan. J M. Pfiffner (1980)mengemukakanbahwa kepemimpinan adalah seni mengkoordinasi dan memberi arahan kepada individu atau kelompokuntuk mencapai tujuan yang di inginkan.

Oteng Sutisna (1983) mengemukakan bahwan kepemimpinan adalah kemampuan mengambil inisiatif dalam situasi social untuk menciptakan bentuk dan prosedur baru, merancang dan mengatur perbuatan, dan membangkitkan kerjasama kea rah tercapainya tujuan. Sedangkan menurut Keitner dan Kinicki (2005: 372) menyatakan bahwa kepemimpinan (*leadership*) didefinisikan sebagai “suatu proses pengaruh social dimana peran pemimpin untuk mengusahakan partisipasi sukarela dari pada bawahanya dalam suatu target guna mencapai tujuan organisasi.

Prof. Dr. Sudarwan Danim (2015, Hal:204) mendefinisikan kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasikan dan memberikan arah kepada individu atau kelompok lain yang bergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan sebelumnya. Di lihat dari definisi diatas maka dapat digambarkan makna dalam kepemimpinan yaitu:

- a. Kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasikan dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung didalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.
- b. Aktivitas seorang pemimpin antara lain menjelma dalam bentuk memberi perintah, membimbing, mempengaruhi kelompok, kerja atau orang lain, alam rangka mencapai tujuan tertentu yang efektif dan efisiensi.

- c. Aktivitas seorang pemimpin dapat dilukiskan sebagai seni dan bukan ilmu untuk mengkoordinasi dan memberikan arahan kepada anggota kelompok dalam rangka mencapai tujuan tertentu.
- d. Pemimpin mengambil inisiatif dalam rangka situasi social untuk membuat prakarsa baru, menentukan prosedur, merancang perbuatan dan segenap aktivitas lain sehingga tujuan organisasi tercapai.
- e. Pemimpin selalu berada dalam situasi social karena berhubungan dengan individu atau kelompok lainya.
- f. Pemimpin tidak memisahkan diri dari kelompoknya karena pemimpin bekerja dengan orang lain.

2. Ketrampilan Kepemimpinan

Sebagai seorang pemimpin harus memiliki ketrampilan kepemimpinan. Ketrampilan yang dimaksud adalah ketrampilan untuk melaksanakan tugas kepemimpinan yang fektif dan efisien. Menurut Robert I Katz mengatakan bahwa ketrampilan yang harus dimiliki oleh administrator yang efektif adalah ketrampilan teknis (*Technical skill*), Ketrampilan hubungan manusia (*Human relationship Skill*) dan ketrampilan konseptual (*Conceptual Skill*):

a. Ketrampilan Teknis

Ketrampilan teknis adalah ketrampilan menerapkan pengetahuan teoritis kedalam tindakan praktis, kemampuan memecahkan masalah melalui taktik yang baik atau kemampuan menyelesaikan tugas secara sistematis. Ketrampilan ini erat kaitanya dengan gerak motoris atau ketrampilan tangan (*manual*). Ketrampilan yang di maksud adalah ketrampilan menyusun laporan pertanggungjawaban, ketrampilan menyusun program tertulis, ketrampilan membuat keputusan dan merealisasikanya, ketrampilan mengetik, ketrampilan menata ruangan, ketrampilan membuat surat.

b. Ketrampilan Hubungan Manusiawi

Ketrampilan hubungan manusiawi adalah ketrampilan untuk menempatkan diri didalam kelompok kerja dan ketrampilan menjalin komunikasi yang mampu menciptakan kepuasan dalam diri bawahan, Sikap terbuka terhadap kelompok kerja, kemampuan mengambil hati melalui keramahtamahan, penghargaan terhadap ilia

beroperasi. Ketika salah satu baut saja tidak ada, pada awalnya mungkin mobil tersebut masih dapat jalan, namun ketidaklengkapan baut akan berdampak pada beban baut lain menanggung/menahan kerja baut yang tidak ada. Lama kelamaan akan memperlambat kerja mobil dan akan berdampak pada kerja mobil secara keseluruhan dan mempercepat kerusakan mobil tersebut.

5. Membangun strategi dan kerja sama tim

a. Membangun Kepemimpinan yang Kuat

Manny Hernandez, CEO Omni, Inc, pernah mengatakan jika Anda ingin memiliki tim kerja yang efektif, Anda harus menjadi pemimpin yang efektif sebagai contoh dan teladannya terlebih dahulu. Karena, Anda yang nantinya akan memberi pengaruh kepada tim Anda. Anda harus mampu bersikap jujur dan transparan, serta mampu mengkomunikasikan target yang akan dicapai oleh tim dengan baik. Selain itu, Anda harus membangun kepercayaan anggota tim dan menumbuhkan sense of belonging, atau rasa kepemilikan, agar anggota tim bertanggung jawab atas kesolidan tim yang ada.

b. Mengkaji Performa Tim.

Evaluasi dan feedback adalah bagian dari pengembangan tim yang kuat. Anda harus punya kriteria khusus untuk mengukur performa tim Anda untuk menetapkan, apakah tim Anda berhasil atau tidak. Untuk itu, pahami pula kriteria tim dikatakan memiliki performa dan kinerja yang baik bagi perusahaan.

c. Memberi Penghargaan dan Merayakan Kesuksesan

Menurut survei yang dilakukan BambooHR, karyawan akan puas jika diakui kinerjanya. Pengakuan ini akan menjadi motivasi, meningkatkan keterlibatan dan produktivitas pekerja, serta memperkuat budaya kerja di sebuah perusahaan. Anda dapat memberi pengakuan kepada anggota tim Anda secara langsung, melalui email, memberikan bonus, promosi jabatan atau tambahan hari libur. Anda juga bisa merayakan kesuksesan tim dengan program-program hiburan, seperti liburan bersama atau sekadar makan malam yang dihadiri seluruh personil tim. Perayaan ini adalah rasa syukur dan terima kasih Anda kepada tim yang sudah bekerja keras hingga mencapai hasil dan target yang telah ditetapkan bersama. Membangun

kerja sama tim yang efektif adalah tugas seorang pemimpin dan ini tidak bisa dicapai dalam waktu yang singkat. Anda harus bekerja keras dan memberikan perhatian penuh kepada tim Anda agar tetap solid seperti yang Anda harapkan. Mulailah menabur benih kebaikan di dalam tim, dan Anda akan menuai hal yang sama di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Anita Maulidya (2018). Berfikir Dan Problem Solving
<https://www.neliti.com/id/publications/265484/berpikir-dan-problem-solving>
- Bambang Suteng Sulasamono (2012). Problem Solving: Signifikansi, Pengertian, Dan Ragamnya. 158 161
<https://core.ac.uk/download/pdf/234028813.pdf>
- Gamal Thabroni (2022). Problem Solving (Pemecahan Masalah) : Pengertian, Indikator, Faktor, dsb. <https://serupa.id/problem-solving-pemecahan-masalah-pengertian-indikator-faktor-dsb/>
- Johnson, B. (2020). *Integritas Karakter Kerjaan*. Light Publishing.
- Mahardi, D. (2017). *Integritas Di Tengah Kabut*. Gramedia Pustaka Utama.
- Rhamayanti, Y. (2018). *Pentingnya Keterampilan Dasar Mengajar Bagi Mahasiswa Praktek Pengalaman Lapangan (PPL) Prodi Pendidikan Matematika : Jurnal Pendidikan Vol 3 No. 1*. Universitas Muhammadiyah Tapanuli Selatan
- Riris K. Toha-Sarumpaet, M. B. (n.d.). *Membangun Diatas Puing Integritas*. Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Solichin, M.M., 2006. Belajar dan mengajar dalam pandangan al-ghazali. *TADRIS: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2).
- Suendarti, M. and Lestari, W., 2020. Kemampuan Keterampilan Dasar Mengajar Guru MIPA dalam Pembelajaran Kurikulum 2013. *Titian Ilmu: Jurnal Ilmiah Multi Sciences*, 12(2), pp.43-48.
- Sutisnawati, A., 2017. Analisis keterampilan dasar mengajar mahasiswa calon guru sekolah dasar. *Mimbar Pendidikan Dasar*, 8(1), pp.15-24.

PROFIL PENULIS



Dr. Hj. LISDA L. ASI. S.Pd, M.Si.

Penulis adalah dosen tetap dan peneliti di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Gorontalo. Penulis dilahirkan di Gorontalo 05 April 1973, Anak kelima dari Bapak Lamalani Asi (Alm) dan Ibu Khadija Katili (Almh), menyelesaikan Sekolah Dasar di SDN I Hutabohu, Kecamatan Limboto, Kabupaten Gorontalo, SMP Negeri III Limboto Kab. Gorontalo, SMEA Negeri I Gorontalo. Penulis menyelesaikan Pendidikan S1 (AKuntansi) di STKIP N. Gorontalo 1996, Pendidikan S2 (MSDM) di Universitas Padjadjaran Bandung 2004, dan S3 (MSDM) di Universitas Muslim Indonesia (UMI) Makassar 2021. Selain kegiatan mengajar penulis aktif melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat serta aktif menulis dan mempublikasikan beberapa tulisan hasil penelitian dan pengabdian diberbagai jurnal, proceeding nasional dan international. Penulis juga aktif dalam berbagai organisasi kemasyarakatan seperti : HMI, KAHMI, ISEI, PIISEI, BKOW, dan Koperasi.



BAB 3

TEORI

KEPEMIMPINAN

Dr. Muhammad Ihsan Dacholfany, M.Ed
Universitas Muhammadiyah Metro

A. PENDAHULUAN

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dan memandu individu atau kelompok dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Teori kepemimpinan berusaha menjelaskan bagaimana pemimpin mempengaruhi pengikutnya, apa karakteristik yang membuat pemimpin efektif, dan bagaimana pemimpin dapat mempengaruhi kinerja dan motivasi pengikutnya.

Teori kepemimpinan telah menjadi subjek penelitian yang luas dalam berbagai konteks, termasuk bisnis, politik, militer, dan juga pendidikan. Ketika membahas teori kepemimpinan di sekolah, fokusnya adalah pada kepemimpinan dalam konteks pendidikan, di mana pemimpin berperan penting dalam membentuk budaya sekolah, mengarahkan perubahan, dan meningkatkan hasil belajar siswa.

Tujuan utama teori kepemimpinan di sekolah adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan, baik dari segi pengembangan diri pemimpin maupun dalam memahami kebutuhan dan karakteristik pengikutnya. Dengan memahami teori-teori ini, pemimpin sekolah dapat mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk memimpin dengan efektif dalam menghadapi tantangan dan perubahan dalam pendidikan.

Teori kepemimpinan juga melibatkan pengakuan bahwa kepemimpinan bukanlah sifat bawaan yang dimiliki oleh sekelompok tertentu, tetapi merupakan keterampilan dan perilaku yang dapat dipelajari dan dikembangkan. Seiring dengan perkembangan penelitian dan pemahaman tentang kepemimpinan, teori-teori ini terus berkembang dan menyesuaikan diri dengan tuntutan zaman dan lingkungan pendidikan yang berubah. Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan sekolah memiliki peran penting dalam:

1. Membangun budaya sekolah yang positif. Pemimpin sekolah berperan penting dalam menciptakan budaya sekolah yang positif dan inklusif. Mereka dapat mengarahkan visi dan nilai-nilai yang mendasari sekolah, membentuk norma dan harapan yang jelas, dan mempromosikan sikap yang positif dan saling mendukung di antara staf dan siswa. Budaya sekolah yang positif dapat meningkatkan iklim belajar, memotivasi siswa, dan menciptakan lingkungan yang aman dan harmonis.
2. Mengarahkan perubahan dan inovasi. Kepemimpinan yang efektif di sekolah melibatkan kemampuan untuk mengidentifikasi dan

mengarahkan perubahan yang diperlukan dalam dunia pendidikan. Pemimpin sekolah harus mampu mengatasi tantangan dan memperkenalkan inovasi yang relevan untuk meningkatkan proses pembelajaran, mengintegrasikan teknologi, atau menghadapi perubahan kurikulum. Mereka juga berperan dalam memotivasi staf untuk beradaptasi dengan perubahan dan menciptakan iklim yang mendukung eksperimen dan pembelajaran kolaboratif.

3. Meningkatkan hasil belajar siswa. Pemimpin sekolah yang efektif dapat berdampak langsung pada hasil belajar siswa. Dengan memimpin dan mendukung guru dalam menyediakan pengajaran berkualitas, pemimpin sekolah membantu meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan pencapaian siswa. Mereka memastikan bahwa strategi pengajaran yang efektif digunakan, mengevaluasi data hasil belajar secara teratur, dan memberikan dukungan yang diperlukan untuk meningkatkan performa siswa.
4. Mengelola sumber daya secara efektif. Kepemimpinan di sekolah melibatkan kemampuan untuk mengelola sumber daya dengan efektif, baik itu anggaran, fasilitas, atau tenaga kerja. Pemimpin sekolah yang kompeten dapat membuat keputusan yang bijaksana dalam alokasi sumber daya, memastikan penggunaan yang efisien, dan mengidentifikasi peluang untuk meningkatkan ketersediaan dan kualitas sumber daya sekolah.
5. Membangun hubungan yang kuat dengan stakeholder. Pemimpin sekolah berperan sebagai penghubung antara sekolah dan stakeholder eksternal, seperti orang tua, komunitas, dan mitra pendidikan. Dengan membangun hubungan yang kuat dan saling menguntungkan, pemimpin sekolah dapat memperoleh dukungan, memperluas sumber daya dan peluang, serta menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan siswa secara holistik.

Pemimpin sekolah yang efektif dapat mempengaruhi hasil belajar siswa, membangun hubungan yang kuat dengan para stakeholder, dan menciptakan budaya sekolah yang inklusif dan berorientasi pada pertumbuhan. Dengan pemahaman pendahuluan tentang teori kepemimpinan, pemimpin sekolah dapat menjalankan peran mereka dengan lebih baik dan menghadapi berbagai

tantangan dalam dunia pendidikan dengan strategi dan pendekatan yang efektif.

B. TUJUAN KEPEMIMPINAN DI SEKOLAH

Kepemimpinan di sekolah bukan hanya tentang mengelola operasional sehari-hari, tetapi juga tentang memberikan arah strategis, mempengaruhi budaya sekolah, dan menginspirasi pengikut untuk mencapai kesuksesan. Tujuan utama kepemimpinan di sekolah adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kualitas pendidikan

Salah satu tujuan utama kepemimpinan di sekolah adalah meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Meningkatkan kualitas pendidikan melibatkan upaya untuk memperbaiki hasil belajar siswa, meningkatkan keterampilan dan pengetahuan guru, serta mengembangkan program akademik yang efektif.

Pemimpin sekolah berperan dalam membentuk visi dan strategi untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Mereka bekerja sama dengan staf akademik untuk merancang dan mengimplementasikan program yang relevan, menentukan sasaran belajar yang jelas, dan memastikan penggunaan metode pengajaran yang efektif.

Untuk mencapai tujuan ini, pemimpin sekolah harus menganalisis data hasil belajar siswa secara teratur dan menggunakan informasi ini untuk mengevaluasi efektivitas program dan praktik pembelajaran. Mereka juga bekerja sama dengan guru untuk memberikan dukungan dan pelatihan yang diperlukan agar dapat meningkatkan kualitas pengajaran. Pemimpin sekolah juga berupaya menciptakan lingkungan belajar yang memotivasi siswa, mendorong partisipasi aktif, dan meningkatkan tingkat keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran.

Selain itu, pemimpin sekolah juga berperan dalam memastikan bahwa kurikulum yang diterapkan sesuai dengan standar pendidikan yang relevan dan memenuhi kebutuhan siswa. Mereka terus memantau dan mengevaluasi kurikulum, serta melakukan penyesuaian jika diperlukan untuk memastikan relevansi dan keefektifan dalam mencapai tujuan pembelajaran.

5. Kolaborasi dan pemberdayaan. Kepemimpinan sekolah yang efektif melibatkan kolaborasi yang kuat dengan staf, siswa, dan orang tua. Pemimpin sekolah harus membangun hubungan yang saling percaya dan membangun mekanisme partisipasi aktif dalam pengambilan keputusan dan perencanaan sekolah. Dengan memberdayakan semua pemangku kepentingan, pemimpin sekolah menciptakan iklim yang inklusif dan berkelanjutan.
6. Etika dan integritas. Seorang pemimpin sekolah yang efektif harus memegang teguh nilai-nilai etika dan integritas. Mereka harus menjadi contoh yang baik bagi siswa dan staf dalam hal etika, integritas, dan tanggung jawab. Pemimpin sekolah harus mempraktikkan kejujuran, keadilan, dan profesionalisme dalam setiap aspek kepemimpinan mereka. Penting untuk diingat bahwa kepemimpinan sekolah yang efektif tidak berarti satu ukuran cocok untuk semua. Konteks sekolah yang berbeda dapat memerlukan pendekatan kepemimpinan yang berbeda pula.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A. (2016). Manajemen teknologi pendidikan. PT RajaGrafindo Persada.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: Free Press.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Greenleaf, R. K. (1977). *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness*. Paulist Press.
- Hadi, S. (2010). *Kepemimpinan dalam manajemen pendidikan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Hamzah, A., & Husein, H. M. (2014). *Manajemen keuangan pendidikan*. PT RajaGrafindo Persada.
- Junaedi, H. (2008). Model kepemimpinan pendidikan di sekolah. *Graha Ilmu*.
- Liden, R. C., Wayne, S. J., Zhao, H., & Henderson, D. (2008). Servant Leadership: Development of a Multidimensional Measure and Multi-level Assessment. *The Leadership Quarterly*, 19(2), 161-177.
- Northouse, P. G. (2016). *Leadership: Theory and Practice* (7th ed.). SAGE Publications.
- Northouse, P. G. (2016). *Leadership: Theory and Practice*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Sallis, E. (2014). *Total productive management: Konsep dan aplikasi*. Penerbit Andi.
- Spears, L. C. (Ed.). (1995). *Reflections on Leadership: How Robert K. Greenleaf's Theory of Servant-Leadership Influenced Today's Top Management Thinkers*. Wiley.
- Surachman, A., & Sukaesih, T. (2014). *Manajemen kepemimpinan sekolah*. PT RajaGrafindo Persada.
- Suriasumantri, J. S. (2005). *Kepemimpinan dalam pendidikan: Analisis kebijakan, program, dan penerapannya*. Rineka Cipta.

- Wahjosumidjo. (2009). Kepemimpinan kepala sekolah dan pengembangan sekolah berbasis mutu. PT RajaGrafindo Persada.
- Wibowo, A. (2010). Manajemen sumber daya manusia. PT RajaGrafindo Persada.
- Yukl, G. (2013). Leadership in Organizations. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Zaini, A., & Astuti, R. W. (2013). Kepemimpinan kepala sekolah. Remaja Rosdakarya.

PROFIL PENULIS



Dr. Muhammad Ihsan Dacholfany adalah dosen tetap Universitas Muhammadiyah Metro dan juga mengajar di kampus² Lampung, Pendidikan pernah ditempuh S-1 di ISID Pesantren Gontor, UI Depok, UHAMKA dan IPRIJA tahun 1997, S2 di Universitas Kebangsaan Malaysia (UKM), 2004, S3 di UKM-UNINUS 2011, selain mengajar, ia mengisi materi organisasi Pelajar-Mahasiswa, di amanahi menjadi Sekretaris Dewan Pendidikan Kota Metro, Staf Ketua MUI, Sekretaris Forum Pimpinan AIK se Indonesia, Asesor Jurnal Nasional dan menjadi Wakil Rektor UM Metro Lampung, dll, no hp/wa : 0812-1302-2488.



BAB 4

TIPE KEPEMIMPINAN

Dr. Ir. Hj. A. Besse Dahliana, MP
STIP YAPI Bone

A. PENGERTIAN KEPEMIMPINAN

Kepemimpinan atau leadership adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain agar bekerja sama sesuai dengan rencana demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, kepemimpinan memegang peranan penting dalam manajemen, bahkan kepemimpinan merupakan sebuah inti dari manajemen. Kepemimpinan berasal dari kata “pimpin” yang memuat dua hal pokok, yaitu pemimpin sebagai subjek, dan yang dipimpin sebagai objek. Kata “pimpin” mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan menunjukkan ataupun memengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggungjawab, baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin.

Menurut Stephen P Robbins (2019) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan. Pendapat ini memandang semua anggota kelompok atau organisasi sebagai satu kesatuan, sehingga kepemimpinan diberi makna sebagai kemampuan memengaruhi semua anggota kelompok atau organisasi agar bersedia melakukan kegiatan/bekerja untuk mencapai tujuan kelompok atau organisasi.

Veithzal Rivai (2006) mengatakan: “kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi, memberi inspirasi dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan”. Kepemimpinan adalah proses pengarahan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas anggota kelompok. Tiga implikasi penting yang terkandung dalam hal ini ialah:

1. Kepemimpinan melibatkan orang lain, yang berkedudukan sebagai bawahan atau pengikut.
2. Perbedaan distribusi kekuasaan, misalnya kekuasaan legalitas untuk pemimpin formal atau kekuasaan paksaan untuk manajer, dan sebagainya.
3. Kemampuan dalam menggunakan berbagai bentuk kekuasaan untuk memengaruhi perilaku bawahan, Syamsul Arifin (dalam Beni Ahmad Saebani, 2014).

Menurut Sondang P. Siagian (dalam Sudaryono, 2014) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan inti manajemen yakni sebagai motor penggerak bagi sumber-sumber dan alat-alat dalam organisasi. Sukses tidaknya suatu prganisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan tergantung

pada cara-cara memimpin yang dipraktikan orang-orang, atasan, atau pemimpin-pemimpin itu.

B. SKILL YANG WAJIB DIMILIKI PEMIMPIN

Seorang pemimpin harus memiliki skill yang akan mendukung untuk melakukan pekerjaan dalam memimpin sebuah tim. Berikut skill yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. (Agus Wijaya, 2015)

1. Skill komunikasi

Skill komunikasi ini merupakan soft skill yang wajib dimiliki karena sebagai pemimpin Kamu akan bicara dengan banyak orang. Bukan hanya bicara tapi berkomunikasi dan memahami apa yang dibicarakan oleh lawan dengan cepat.

2. Skill mengambil keputusan

Mengambil keputusan bukan hal yang mudah. Karena keputusan ini bisa melukai orang lain jika tidak diputuskan dengan baik. Oleh karena itu, ada banyak sekali risiko yang harus diperhatikan sebagai seorang pemimpin.

3. Skill manajemen

Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk memanage anggota timnya. Tiap orang dalam sebuah tim memiliki karakter dan skill yang berbeda-beda. Hal inilah yang membuat seorang pemimpin harus memiliki skill manajemen yang baik. Pemimpin harus bisa mengalokasikan pekerjaan dengan adil dan sesuai dengan kemampuan.

4. Skill problem solving

Masalah dalam tim adalah salah satu hal yang sangat umum dan pemimpin adalah pihak yang paling bertanggung jawab dengan masalah dan penyelesaiannya. Seperti yang sudah disebutkan sebelumnya, masalah yang dihadapi oleh tim bukan hanya masalah yang berhubungan dengan pekerjaan tapi juga masalah yang berhubungan dengan masing-masing personal dalam mengerjakan pekerjaan mereka.

5. Empati

Selanjutnya seorang pemimpin harus memiliki empati. Pemimpin tanpa empati hanya akan menguntungkan dirinya sendiri dan mungkin

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Wijaya, 2015. *Kepemimpinan Berkarakter*. Brilian Internasional. Sidoarjo.
- Alexander Tian, 2021. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Beni Ahmad Saebani, 2014. *Pengantar Sistem Sosial Budaya Di Indonesia*. CV. Pustaka Setia.
- Edy Sutrisno, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Husaini Usman, 2019. *Kepemimpinan Efektif: Teori, Penelitian, dan Praktik*. PT. Bumi Aksara. Jakarta Timur.
- Pabundu Tika, 2006. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen*. CV. Amerta Media. Jawa Tengah.
- Stephen P Robbins, 2019. *Teori Organisasi: Struktur dan Desain*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Sudaryono, 2014. *Interpersonal Skill: Kecakapan Antarpersonal*. Prenada Media. Jakarta.
- Sutarto Wijono, 2018. *Kepemimpinan Dalam Perpektif Organisasi*. Prenada Media Group. Jakarta.
- Suwatno, 2019. *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi Public Dan Bisnis*. Bumi Aksara. Jakarta
- Syaiful Sagala, 2018. *Pendekatan dan Model Kepemimpinan*. Prenada Media Group. Jakarta.
- Veithzal Rivai. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta

PROFIL PENULIS



A. Besse Dahliana, lahir pada tanggal 11 April 1962 di Kabupaten Wajo Provinsi Sulawesi Selatan, warga **keturunan Bugis (Wajo dan Bone)**. Menempuh (1) Pendidikan Dasar : Sekolah Dasar (**SD Kompleks Melayu**) 1974, Makassar. Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (**SMP Neg. 7**) - 1977, Makassar. Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (**SMA Neg. 1 - IPA**) 1980, Makassar. (2) Pendidikan Sarjana Jurusan **Agronomi (Budidaya Pertanian)** di Universitas Hasanuddin Makassar (1986). (3) Pendidikan Magister **Program Sistem-sistem Pertanian, Konsentrasi dan Minat Kebijakan dan Pembangunan Pertanian** (Pada Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin (2003): (4) Pendidikan Doktor Pada **Ilmu Pertanian, Konsentrasi Sosial Ekonomi Pertanian** pada Program Pascasarjana **Universitas Hasanuddin** (2019). Karya Akademik yang pernah diselesaikan diantaranya: (1) Pengaruh Pemberian Konsentrasi GA3 (Gibbrelin) terhadap Pertumbuhan dan Perkembangan Tanaman. Kol (*Brassica oleraceae*) di Makassar, 1986 **Skripsi Sarjana**; (2) Perencanaan produksi dalam Agribisnis, 1988; (3) Pemanfaatan Lahan Sawah Bero di Sulawesi Selatan, 1989; (4) Pengaruh Pemberian Kapur terhadap Tanah dan Pertumbuhan Tanaman, 1990; (5) Peranan Transpirasi dan Respirasi dalam kelangsungan hidup suatu Tanaman, 1992; (6) Analisis Perbandingan Biaya dan Manfaat Tiga Komoditi Andalan dengan Tanaman Padi Dalam rangka memantapkan Pengwilayahan Komoditi di Sulawesi. Selatan, 1997; (7) Persepsi Petaniterhadap Sistem Pertanian Organik (*Organik Farming System*) pada Petani Padi Sawah di Kabupaten Gowa (Studi Kasus Pertanian Organik di Kecamatan Galesong Selatan), 2003; **Tesis Magister** (8) Persepsi Petani Terhadap Pengendalian Hama Penggerak Buah Kakao (*Theobroma Cacao*) Dengan Sitem Pemangkasan, Pemupukan, dan Penyelubungan Buah Muda (P3BM) (Kasus di Desa Padaelo Kecamatan Mattiuro Bulu Kabupaten Pinrang, 2010; (9) Respon Petani Terhadap Penggunaan pupuk Phonska Pada Usaha Tani Padi Sawah (*Oryza Sativa*) di Desa Cempa, Kecamatan Cempa, Kabupaten Pinrang, 2011; (10) pemberdayaan Masyarakat Sebagai Proses Penguatan Kapasitas Petani, 2012. (11) Relasi Kuasa Antara Pemangku Kepentingan dan Adaptasi

Masyarakat Dalam Pemanfaatan Danau Tempe di KabupatenWajo, 2019;
Disertasi Doktor. Tahun 1987 diangkat sebagai Dosen Dipekerjakan
Kopertis Wil. IX (DPK) pada STIPI-YAPI Pinrang. Jabatan Struktural :Ketua
Pada Sekolah Tinggi Ilmu Pertanian (STIPI-YAPI) Pinrang (1990-1995);
Ketua pada Sekolah Tinggi Ilmu Pertanian YAPI Bone (2005-sekarang).
Email : bess_dahliana@ymail.com



BAB 5

TIPE KEPEMIMPINAN

DAN

PERILAKU INDIVIDU

Yonas Ferdinand Riwu, S.Si., M.Sc
Universitas Nusa Cendana

Keberhasilan maupun kegagalan individu dalam organisasi sangat ditentukan oleh pemimpinnya. Karena itu sangat penting mempelajari tentang kepemimpinan seperti yang disebutkan oleh Achua & Lussier (2010:4) bahwa keberhasilan karir individu dan nasib organisasi ditentukan oleh efektivitas perilaku pemimpin, kesadaran *Chief Executive Officer* (CEO) tidak dapat menjalankan perusahaan sendiri maka perlu memperkuat mentalitas pemimpin diseluruh organisasi, dan pemahaman bahwa kepemimpinan memiliki peran kritis dalam sukses atau gagal di hampir semua aspek lingkungan bisnis. Sebuah organisasi memerlukan kepemimpinan dan manajemen yang kuat. Keperluan akan pemimpin ini bertujuan untuk menantang status quo, penciptaan visi masa depan, serta menjadi inspirator untuk organisasi dalam mencapai visi.

A. KEPEMIMPINAN

Kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian visi atau tujuan yang telah ditetapkan disebut sebagai kepemimpinan. Robbins (2003:314) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi suatu kelompok dalam mencapai tujuan. Greenberg & Baron (2003:471) juga mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses individu mempengaruhi kelompok lain mencapai tujuan kelompok atau organisasional. Kemampuan mempengaruhi ini yang disebut sebagai kualitas atau mutu seorang pemimpin. Mutu merupakan kesesuaian dengan syarat atau standar yang ditetapkan dan pada umumnya terkait dengan tiga aspek, yakni: produk, layanan dan harapan bawahan (Riwu, 2023). Mempengaruhi artinya aksi individu baik itu bersifat formal seperti pemberian jabatan manajerial dalam organisasi maupun informal seperti pengarahan kelompok, maupun informasi seperti tokoh masyarakat yang dalam struktur organisasi. Adapun lima elemen penting dalam kepemimpinan dalam mencapai tujuan organisasi yaitu:

1. *Leader-followers*. Ini merupakan sifat dari setiap individu, jika tidak ingin menjadi berkuasa (*Leader*) maka kemungkinan ia cenderung untuk menjadi pengikut (*follower*). Antara *leader* dan *follower* memiliki hubungan timbal balik, dalam hal ini *leader* dapat mempengaruhi *follower* seperti pengarahan bagaimana menjadi *leader*; pengembangan kompetensi dalam mencapai tujuan organisasi dan lain sebagainya.

Kemudian pengaruh *follower* terhadap *leader* seperti memberikan kritik dan masukan kepada *leader*, dalam hal ini *good follower is not yes people*.

2. *Organizational objectives*. Efektivitas pemimpin ditentukan dari kemampuannya mempengaruhi *follower* bukan untuk kepentingan dirinya sendiri tapi untuk kepentingan organisasi. Jika *follower* dapat dipengaruhi melakukan apa yang etis dan bermanfaat bagi organisasi dan dirinya, inilah yang disebut kepemimpinan. Seorang pemimpin sebagai kompas atau penunjuk arah, tetap kelompok yang menetapkan tujuan.
3. *Influence*. Ini adalah esensi kepemimpinan. Memberikan pengaruh adalah proses seorang *leader* mengomunikasikan gagasan, mendapat penerimaan dari *followers*, dan memotivasi *followers* untuk mendukung dan mengimplementasikan gagasan yang disepakati bersama dalam mencapai tujuan organisasi.
4. *Change*. Pemimpin harus menjadi agen perubahan dalam menetapkan sasaran dan tujuan organisasi sehingga dapat bertahan di era yang sangat kompetitif ini. Seorang pemimpin harus mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan jaman dan efektif dalam menyadari perlunya perubahan yang berkelanjutan untuk perbaikan kinerja.
5. *People*. Kepemimpinan berbicara tentang memimpin orang. Seorang pemimpin harus berjalan bersama orang sehingga dapat efektif di hampir setiap pekerjaan. Kemampuan seorang atau sekelompok orang dalam mencapai tujuan organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpinnya dalam mengolah SDM (Sumber Daya Manusia) yang ada.

Jadi kepemimpinan tentang mempengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain memberikan kontribusi yang efektif dan keberhasilan organisasi dimana mereka ada di dalamnya (McShane dan Von Glinow, 2010:360). Pemimpin banyak memberikan pengaruh dalam menerapkan strategi dan taktik yang berkaitan dengan membangun komitmen untuk memastikan bahwa *followers*nya bekerja secara efektif dan efisien, serta mempunyai motivasi yang kuat untuk mencapai tujuan spesifik.

B. KETERAMPILAN KEPEMIMPINAN

Pemimpin boleh terus berganti tapi pemimpin harus terus berlanjut di dalam organisasi tersebut yang menjadi ciri khas mereka untuk dikenal publik.

DAFTAR PUSTAKA

- Achua, Cristopher F. (2010). *Effective Leardersip*. Canada: South-Western.
- Bertens, K. (2006). *Psikoanalisis Sigmund Freud*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Colquitt, Jason A., Jeffry A. LePine, and Michael J. Wesson, (2015) *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Education.
- Greenberg Jerald and Robert A. Baro (2003). *Behavior in Organization Behaviorl*. Ney Jersey: Prentice Hall.
- Kartini Kartono, (2000), *Pemimpin dan Kepemimpinan*, CV. Rajawali, Jakarta
- Keith Davis, (1972), *Human Behavior at Work: Human relation and organizational behavior*, McGraw-Hill, New York.
- Kerr, Steven & Jermier, John.M. (1978). *Subtitutes for leadership: their meaning and measurement*. Academic press.
- Khasanah, U., Musthan, Z., Tabroni, I., Riwu, Y. F., Sudjiman, P. E., Sudjiman, L. S., ... & Ayu, J. D. (2023). *TOTAL QUALITY MANAJEMEN (TQM) DALAM PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN*. Penerbit Tahta Media.
- McGregor, D. (1960) *The Human Side of Enterprise*. McGraw-Hill Book Co., New York.
- McShane, Steven L. And Mary Ann Von Glinow, (2010) *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Companies.
- Miftah Thoha, 2000 *Kepemimpinan dalam Manajemen*, CV. Rajawali, Jakarta
- Robbins, Stephen, P, (2003). *Organizational Behavior*. Ney Jersey: Prenticel Hall, 2003.
- Robbins, Stephen P. and Timothy A. Judge (2011). *Organizational Behavior*. Ney Jersey: Pearson Education, Inc.
- Sondang P. Siagian, 1987 *Filsafat Administrasi*, Gunung Agung, Jakarta
- Yulk, Gary. (2010). *Leadership in Organizations*. Boston: Pearson Education, Inc.

PROFIL PENULIS



Yonas Ferdinand Riwu, S.Si., M.Sc

Lahir besar di Kabupaten Sabu Raijua dan sekarang menetap di Kota Kupang, Nusa Tenggara Timur. Melanjutkan Studi Menengah di SMA Negeri 3 Kupang, kemudian penulis melanjutkan Studi Sarjana di Fakultas MIPA Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta dan berhasil lulus tahun 2015, kemudian tahun 2019 penulis melanjutkan Studi Magister di Magister Sains Manajemen Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta dan berhasil lulus tahun 2021. Saat ini penulis sebagai dosen tetap sejak 2022 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Program Studi Manajemen Universitas Nusa Cendana. Penulis memiliki kepakaran dibidang inovasi dan entrepreneurship. Dan untuk mewujudkan karir sebagai dosen profesional, penulis pun aktif sebagai peneliti dibidang kepakarannya tersebut. Beberapa penelitian yang telah dilakukan didanai oleh internal perguruan tinggi dan juga Kemenristek DIKTI di Lembaga Penelitian dan Pengujian Terpadu (LPPT) UGM. Selain peneliti, penulis juga aktif menulis buku dan pengabdian kepada masyarakat dengan harapan dapat memberikan kontribusi positif bagi bangsa dan negara yang sangat tercinta ini.

Email Penulis: yonas.riwu@staf.undana.ac.id



BAB 6

TIPE KEPEMIMPINAN

DAN

PERILAKU KELOMPOK

Akhmad Fauzi Sayuti, M.Pd
Institut Agama Islam Al-khairat Pamekasan

A. DEFINISI KEPEMIMPINAN

Secara umum definisi kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai berikut: “kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan, dan kalau perlu memaksa orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan”.

(Kuwala, 2019) mengutip dari *Ralp M. Stogdill* bahwa Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan kelompok yang diorganisir menuju kepada penentuan dan pencapaian tujuan. (Saliman, 2011) juga mengutip dari *Sondang P. Siagian* bahwa Kepemimpinan merupakan motor atau daya penggerak daripada semua sumber-sumber, dan alat yang tersedia bagi suatu organisasi (*Sondang P. Siagian*).

(Yunasril, 2019) dalam *Robert Dubin* juga menyampaikan bahwa Kepemimpinan dalam organisasi berarti penggunaan kekuasaan dan pembuatan keputusan-keputusan. (Fiedler, 1964) menambahkan bahwa Kepemimpinan adalah individu di dalam kelompok yang memberikan tugas pengarahan dan pengorganisasian yang relevan dengan kegiatan-kegiatan kelompok. (Saliman, 2011) *Kimball Wiles* Leadership is any contribution to the establishment and attainment of group purpose.

Dua definisi dari (Guanabara et al., n.d.) pada tulisan *Carter V. Good* adalah: *The ability and readiness to inspire, guide, direct, or manage others dan the role of interpreter of interest and objectives of a group, to grow up recognizing and accepting the interpreter as spokesman.*

Kepemimpinan merupakan sumbangan dari seseorang di dalam situasi-situasi kerjasama. Kepemimpinan dan kelompok adalah merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan antara yang satu dengan yang lain. Tak ada kelompok tanpa adanya kepemimpinan, dan sebaliknya kepemimpinan hanya ada dalam situasi interaksi kelompok. Seseorang tidak dapat dikatakan pemimpin jika ia berada di luar kelompok, ia harus berada di dalam suatu kelompok di mana ia memainkan peranan-peranan dan kegiatan-kegiatan kepemimpinannya.

Kepemimpinan pendidikan merupakan kemampuan untuk menggerakkan pelaksanaan pendidikan, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

B. FUNGSI PEMIMPIN PENDIDIKAN

Fungsi utama pemimpin pendidikan adalah kelompok untuk belajar memutuskan dan bekerja, antara lain :

1. Pemimpin membantu terciptanya suasana persaudaraan, kerjasama, dengan penuh rasa kebebasan.
2. Pemimpin membantu kelompok untuk mengorganisir diri yaitu ikut serta dalam memberikan rangsangan dan bantuan kepada kelompok dalam menetapkan dan menjelaskan tujuan.
3. Pemimpin membantu kelompok dalam menetapkan prosedur kerja, yaitu membantu kelompok dalam menganalisis situasi untuk kemudian menetapkan prosedur mana yang paling praktis dan efektif.
4. Pemimpin bertanggungjawab dalam mengambil keputusan bersama dengan kelompok. Pemimpin memberi kesempatan kepada kelompok untuk belajar dari pengalaman.
5. Pemimpin mempunyai tanggungjawab untuk melatih kelompok menyadari proses dan isi pekerjaan yang dilakukan dan berani menilai hasilnya secara jujur dan objektif
6. Pemimpin bertanggungjawab dalam mengembangkan dan mempertahankan eksistensi organisasi.

C. TIPE-TIPE KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN

Berdasarkan konsep, sifat, sikap dan cara-cara pemimpin tersebut melakukan dan mengembangkan kegiatan kepemimpinan dalam lingkungan kerja yang dipimpinnya, maka kepemimpinan pendidikan dapat diklasifikasikan kedalam empat tipe, yaitu: tipe otoriter, tipe laissez-faire, tipe demokratis dan tipe pseudo demokrasi.

1. Tipe otoriter

Tipe kepemimpinan otoriter disebut juga tipe kepemimpinan “*authoritarian*”. Dalam kepemimpinan yang otoriter, pemimpin bertindak sebagai diktator terhadap anggota-anggota kelompoknya. Dominasi yang berlebihan mudah menghidupkan oposisi atau menimbulkan sifat apatis, atau sifat-sifat pada anggota-anggota kelompok terhadap pemimpinnya.

- 5) Panggung penundaan (adjourning): panggung terakhir di dalam perkembangan kelompok dengan ciri kekhawatiran untuk menyelesaikan aktivitas, dan tidak bisa menyelesaikan tugas.

G. PENUTUP DAN KESIMPULAN

Jabatan pemimpin dalam pendidikan adalah jabatan yang tidak gampang dan berat nan juga diharapkan dapat melaksanakan tugas-tugasnya dan memainkan peranannya sebagai pemimpin yang baik dan sukses, maka dituntut beberapa persyaratan jasmani, rohani dan moralitas yang baik, bahkan persyaratan sosial ekonomis yang layak. Ada beberapa syarat untuk dipahami dan di laksanakan oleh pemimpin pendidikan.

Terkait perilaku kepemimpinan adalah saling bergantung artinya pelaksanaan perilaku yang satu tidak mempengaruhi perilaku yang lain. Dengan demikian seorang pemimpin dapat sekaligus berperilaku kepemimpinan *initiating structure dan consideration* dalam derajat yang sama-sama tinggi atau sama-sama rendah, tetapi mungkin juga seorang pemimpin berperilaku “struktur tugas” dengan derajat tinggi dan “tenggang rasa” dengan derajat yang rendah atau sebaliknya. Inilah kemampuan pemimpin dalam Pendidikan yang harus dimiliki tidak hanya kemampuan dalam memimpin tapi juga harus memiliki pemahaman terkait perilaku organisasi yang begitu kompleks. Adapun tipe kepemimpinan yang sudah diuraikan diatas yang paling dekat dengan kepemimpinan Pendidikan adalah kepemimpinan servant leadership, meskipun ada beberapa tipe kepemimpinan yang lain adalah *Revival Leadership*. Pembahasan tentang *Revival Leadership* akan dibahas di kesempatan tulisan berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Fiedler, F. E. (1964). A Contingency Model of Leadership Effectiveness. *Advances in Experimental Social Psychology*, 1(C), 149–190. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60051-9](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60051-9)
- Guanabara, E., Ltda, K., Guanabara, E., & Ltda, K. (n.d.). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title.
- Kuwala, R. N. (2019). *KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN*. Center for Open Science. <https://doi.org/10.31227/osf.io/nvq9m>
- Saliman. (2011). *KEPEMIMPINAN (Konsep, Pendekatan dan Strategi). KEPEMIMPINAN (Konsep, Pendekatan Dan Strategi)*, 1–18.
- YUDIARSO, A. W. (2022). Perilaku Kelompok Dan Memahami Tim Kerja Dalam Lembaga Pendidikan Islam Agus. *Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 10(Maret), 85–94.
- Yunasril, R. (2019). *Kepemimpinan pendidikan*. Center for Open Science. <https://doi.org/10.31227/osf.io/u2kn8>

PROFIL PENULIS



Akhmad Fauzi Sayuti, M.Pd

Penulis dari kecil memiliki pengalaman hidup di lingkungan pesantren sehingga tertarik dengan kehidupan pesantren. Sekolah pagi di SDN Plakpak III Pegantenan Pamekasan, Sore harinya sekolah di Madrasah Ibtidaiyah Nahdhatunnasyiin (*semoga kesalahan kesalahan kami diampuni oleh guru guru kami, ilmu yang diberikan menjadi ilmu barokah*

manfaat, Amin).

Kemudian melanjutkan studi di Madrasah Tsanawiyah dan Madrasah Aliyah sekaligus menjadi santri di Pondok pesantren Mambaul Ulum Bata-Bata Palengaan Pamekasan (1995-1998). Setelah lulus Madrasah Aliyah penulis mengabdikan diri di Pondok pesantren Mambaul Ulum Bata-Bata dengan menjadi delegasi Guru Tugas ke Daerah Ponjanan Timur kecamatan Batumarmar Pamekasan (1998). Kemudian penulis melanjutkan studi Pendidikan Strata 1 di Yogyakarta pada Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris di Universitas Ahmad Dahlan dan lulus tahun 2003 (1999-2003). Dalam proses perkuliahan Strata 1 penulis aktif di organisasi internal dan eksternal kampus mulai dari tingkat HMPS, HMF sebagai *Vice Governor*.

Dengan berjalannya pengalaman dan ilmu pengetahuan, penulis mulai tertarik pada Ilmu manajemen dan pemikiran dan dibuktikan dengan melanjutkan studi Magister pada Program Studi Manajemen Pendidikan di Universitas Negeri Yogyakarta tahun 2012. Tahun 2013 Penulis menjadi dosen di Institut Agama Islam alkhairat Pamekasan sekaligus menjadi Ketua Program studi Manajemen Pendidikan Islam (2013-2017). Di tahun yang sama penulis menjadi Pengurus Dewan Madrasah di Pondok pesantren Mambaul Ulum Bata-Bata (2013-sekarang) serta menjadi wakil kepala Madrasah Aliyah Pondok pesantren Mambaul Ulum Bata-Bata (2013-sekarang). Pada tahun 2017 penulis mendapatkan beasiswa S3 program 5000 Doktor kementerian Agama Republik Indonesia di Program Studi Ilmu Manajemen Universitas Airlangga Surabaya. Penulis aktif dalam menulis baik, buku, jurnal, prosiding baik nasional maupun internasional, yang semuanya bisa diakses di *google scholar (silahkan di sitasi)*. Penulis pada tahun 2006 sampai 2010 pernah juga mendapatkan program *short course* di Singapore, Thailand dan Beijing.



BAB 7

TIPE KEPEMIMPINAN

DAN

SIKAP LINGKUNGAN

Dr. Rola Pola Anto, S.Pd., M.Si
Universitas Lakidende

A. PENTINGNYA PEMIMPIN DAN KEPEMIMPINAN

Tujuan suatu organisasi tidak dapat tercapai tanpa adanya orang yang melaksanakan dan mengendalikan berjalannya semua kegiatan dalam organisasi. Karena itu, kehadiran seorang pemimpin dalam organisasi sangat penting untuk melaksanakan visi dan misi suatu organisasi bersama semua komponen yang ada dalam organisasi tersebut. Komponen yang dimaksud adalah semua unsur pimpinan dan staf yang ada dalam organisasi tersebut seperti, kepala dan ketua atau yang sejenisnya, unit kerja wakil, sekretaris, kepala bidang, kepala seksi, kepala tata usaha, staf dan lain sebagainya. semua ini adalah unsur pemimpin yang turut menentukan keberhasilan untuk mencapai suatu tujuan organisasi, baik pada sektor publik maupun sektor privat.

Dengan demikian kehadiran pemimpin dalam suatu organisasi sangat penting dalam upaya pencapaian tujuan bersama dalam organisasi sebagaimana yang telah ditetapkan oleh para anggotanya atau pengikutnya (*follower*). Karena itu, tanpa adanya pemimpin dalam suatu organisasi baik organisasi kecil, menengah atau organisasi besar seperti negara maka dapat dipastikan tujuan organisasi tidak akan tercapai. Hal ini disebabkan karena tidak adanya orang yang akan diikuti atau memberi arahan, tidak ada yang memberi pengaruh pada orang atau anggota dalam organisasi, tidak adanya yang memberi motivasi dan tidaknya yang menjadi panutan atau teladan bagi anggota organisasi tersebut.

Selain itu pentingnya kepemimpinan dalam suatu organisasi yakni bagaimana semua unsur pimpinan dalam organisasi dapat melakukan semua proses kegiatan organisasi, memberi kesempatan semua anggota organisasi untuk berkontribusi dan untuk menciptakan adanya pencapaian hasil dan tujuan organisasi yang maksimal. Hal ini sejalan pendapat Laurie J. Mullins dalam Ali (2013: 15) bahwa kepemimpinan menekankan pada hubungan yang melalui posisi setiap orang dalam organisasi untuk saling memberi pengaruh atas perilaku atau tindakannya dalam organisasi. Dengan demikian kepemimpinan dalam suatu organisasi baik sektor publik maupun sektor privat adalah sangat penting karena semua kegiatan, program kerja, dan tugas serta fungsi setiap orang dalam organisasi dapat terlaksana sesuai dengan posisinya yakni sebagai pemimpin.

Sehubungan hal tersebut maka pemimpin sebagai seorang yang secara langsung memberi pengaruh pada anggota dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi pada prinsipnya memegang peranan penting atas posisi yang diembannya. Selanjutnya kepemimpinan dalam organisasi juga sangat penting untuk dilaksanakan karena terdapat semua proses yang harus dilakukan semua unsur pimpinan untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan.

B. KONSEP DAN TEORI PEMIMPIN DAN KEPEMIMPINAN

Konsep dan Teori Pemimpin

Para ahli telah banyak berkontribusi dalam memberikan pandangan atau pemikiran mereka terkait konsep dan teori pemimpin dan kepemimpinan. Dengan secara singkat dapat dikemukakan konsep-konsep dan teori pemimpin dan kepemimpinan berdasarkan hasil analisis empirik para ahli dalam berbagai riset yang pernah mereka lakukan di berbagai negara di dunia ini.

Menurut Matondang (2008: 5) bahwa pemimpin atau *leader* adalah seseorang yang mampu mempengaruhi orang lain untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu yang diinginkan. Sedangkan pendapat Kartono (2002: 33) bahwa pemimpin atau *leader* adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan-khususnya kecakapan kelebihan satu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas –aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Berdasarkan konsep pemimpin tersebut dapat diketahui bahwa pemimpin sebagai orang yang memiliki kelebihan yang biasanya dibawa sejak lahir sudah ada ciri-ciri bakat untuk menjadi pemimpin.

Henry Pratt Fairchild dalam Kartono (2002: 33) menyatakan bahwa pemimpin adalah seseorang yang memimpin dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir atau mengendalikan atau mengontrol usaha atau upaya orang lain atau melalui prestise, kekuasaan atau posisi. Namun secara singkat John Gage Allee menyatakan bahwa pemimpin itu pada dasarnya adalah pemandu, penunjuk, penuntun dan komandan.

Berdasarkan ungkapan para ahli tentang pemimpin maka penulis dapat mengemukakan bahwa pemimpin adalah orang yang memiliki kecakapan khusus yang dibawa sejak lahir yang mendapat amanah dan tanggung jawab

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, M.E., (2013), *Kepemimpinan Integratif Dalam Konteks Good Governance*, Jakarta: PT Multicerdas Publishing.
- Badu, S. Q. & Djafri, N., (2017), *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Gorontalo: Penerbit* Ideas Publishing
- Danim, S., (2010), *Profesionalisme dan Etika Profesi Guru*. Cetakan 2, Bandung: Alfabeta
- Engkoswara & Komariah, A. (2010) *Administrasi Pendidikan*, cetakan 1, Bandung: Alfabeta
- Gaol, N. T. L. (2020), Teori Kepemimpinan: Kajian Dari Genetika Sampai Skill, *Benefit Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Volume 5, Nomor 2, Desember 2020: 158-173
- Idi, A. (2011). *Sosiologi Pendidikan Individu, Masyarakat dan. Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Kartono, K. (2002), *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Kaswan, (2013), *Ledaership and Teamworking*, cetakan 1, Bandung: Alfabeta
- Kouzes, J.M., & Posner, B.Z., (2002), *The Leadership Challenge: Tantangan Kepemimpinan*, Edisi Ketiga, Alih Bahasa: Reviani Syahril, Jakarta: Penerbit Airlangga.
- Kusdi, (2009), *Teori Organisasi dan Administrasi*, Jakarta: Salemba Humanika.
- Matondang, (2008), *Kepemimpinan*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Maulana, E., (2013), *Kepemimpinan Integratif Dalam Konteks Good Governance*, Jakarta: PT Multicerdas Publishing
- Norlena, I., (2015), Sekolah Sebagai Organisasi Formal (Hubungan Antar Struktur), *Jurnal Tarbiyah Islamiyah*, Volume 5, Nomor 2, Juli-Desember 2015
- Northouse, P.G., (2013), *Kepemimpinan: Teori dan Praktek*, Edisi Keenam, Jakarta: PT Indeks

- Pasolong, H. (2010) *Teori Administrasi Publik*, Bandung: Penerbit Alfabeta
- Pasolong, H. (2010), *Kepemimpinan Birokrasi*, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Robbins, P. Stephen. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Diterjemahkan oleh: Halida, S.E dan Dewi Sartika, S.S. Jakarta: Erlangga,.
- Sugandi, Y.S. (2011), *Administrasi Publik*, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutikno, M. S. (2018) *Pemimpin Dan Kepemimpinan: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang Diidolakan*, Lombok: Penerbit Holistica
- Yukl, G. (2011), *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Edisi Kelima, terjemahan: Alih Bahasa, Budi Supriyanto, Jakarta: Penerbit PT Indeks.
- Yukl, G. (2011), *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Edisi Kelima, terjemahan: Alih Bahasa, Budi Supriyanto, Jakarta: Penerbit PT Indeks.

PROFIL PENULIS



Dr. Rola Pola Anto, S.Pd., M.Si, Lahir, 14 Juni 1970, di Desa Pamandati Kecamatan Lainea Kabupaten Konawe Selatan (Konsel) Provinsi Sulawesi Tenggara, anak ke-5 dari 8 bersaudara dari Pasangan Suami Istri Kasman D. dan Nahe. Agama Islam, Menikah dengan Sartin, S.I.K., Telah dikaruniai dua orang Putra-Putri masing-masing Nur Rachmatiya Rosa Zahra, S.S dan Ari Nurfauzan Mubarak. Menamatkan Pendidikan SD Negeri Pamandati (1983), SMP Negeri Pamandati (1986), SPG Negeri Kendari (1989). Mengikuti Pendidikan pada Program Studi S1 PMP dan KN, FKIP Universitas Halu Oleo (UHO) Kendari tamat (1996) sebagai lulusan terbaik satu. Tahun 2010 melanjutkan pendidikan pada Program Studi Administrasi Pembangunan Pascasarjana UHO Tamat Maret (2012) sebagai wisudawan terbaik (*Cum Laude*). Tahun 2013 mengikuti Program Doktor Ilmu Manajemen (konsentrasi Administrasi Publik) pada Universitas Halu Oleo Tamat Desember (2016) sebagai wisudawan terbaik (*Cum Laude*).

Karir sebagai Dosen Tetap Yayasan Lakidende Razak Porosi sejak tahun 2009 dan aktif sebagai Dosen Tetap pada Universitas Lakidende (UNILAKI) Unaaha Kabupaten Konawe Provinsi Sulawesi Tenggara. Penulis saat ini sebagai Dekan Fakultas Ilmu Administrasi (FIA) Universitas Lakidende (2022-sekarang), pernah menjadi Dekan Fakultas Ilmu Administrasi (FIA) Universitas Lakidende (2018-2020), pernah menjadi Anggota Senat Universitas Lakidende Unaaha Tahun 2018-2020 dan tahun 2022-sekarang, Penulis pernah diangkat menjadi Tim Kerja LPM Universitas Lakidende mewakili FIA UNILAKI tahun 2018. Pada tahun 2019-2022 menjadi Dewan Pengurus Daerah (DPD) Asosiasi Ilmu Administrasi Negara/Publik Indonesia (*Indonesian Association for Public Administration*) sebagai Wakil Ketua II Wilayah Sulawesi Tenggara.

Selain menjalankan tugas sebagai Dosen FIA UNILAKI, sejak tahun 2020-2023 Penulis sering menjadi Narasumber dalam Pelatihan Kewirausahaan bagi pelaku UMKM di Kabupaten Konawe Selatan. Aktif melakukan kegiatan pengabdian melalui penyuluhan dan pelatihan

kewirausahaan pada Pelaku UMKM di Kabupaten Konawe Selatan dan di Kabupaten Konawe. Selain itu, penulis sering menjadi narasumber dalam sosialisasi 4 Pilar kebangsaan (Pancasila, UUD 1945, Bhinneka Tunggal IKA, dan NKRI) yang diselenggarakan oleh Anggota DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara.

Penulis mengampuh beberapa mata kuliah seperti Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan, Sistem Informasi Manajemen, Pengantar Ilmu Politik, Sistem Politik Indonesia, Administrasi Perpajakan, Administrasi Lingkungan, Pendidikan Pancasila, Etika Administrasi, Asas-Asas Manajemen, Pelayanan Publik, Dasar-Dasar Logika, Asas-Asas Manajemen, Manajemen Pelayanan Publik, Manajemen Publik, Pelayanan Publik, MSDM, Kepemimpinan, Komunikasi dan Advokasi Kebijakan, Metode Penelitian Administrasi Kualitatif dan Kuantitatif, Governansi Digital, Kewirausahaan, Administrasi Agroindustri Perdesaan, Administrasi dan Kebijakan Agroindustri Administrasi Kewirausahaan, Administrasi Pemerintahan Desa, Desentralisasi dan Otda dsb.

Penulis aktif dalam membimbing dan menguji proposal penelitian, hasil penelitian dan skripsi. Penulis sering menulis opini pada koran Kendari Pos, menulis karya ilmiah seperti jurnal nasional dan jurnal internasional. Penulis juga aktif dalam beberapa kegiatan Webinar/seminar nasional dan internasional, Aktif dalam menulis *Book Chapter*: Pendidikan Karakter Anak Usia Dini (2022), Ilmu Administrasi Bisnis (2023), Kepemimpinan Di Sekolah (2023). Selain itu, penulis juga menjadi Reviewer pada Jurnal Administrasi Pembangunan dan Kebijakan Publik (Publica) Pascasarjana Universitas Halu Oleo.



BAB 8

STRATEGI

KEPEMIMPINAN

Dr. Rangga Firdaus, S.Kom, M.Kom
Universitas Lampung

A. PENGERTIAN STRATEGI KEPEMIMPINAN

Mengidentifikasi suatu strategi dalam sesuatu orientasi pendidikan sangat penting bagi suatu sekolah. Seseorang pemimpin mampu mempengaruhi, mendesak, mengajak serta menggerakkan dan menuntun orang lain agar ingin bekerja, berpikir, bersikap serta bertindak sesuai dengan ketentuan yang berlaku agar tujuan yang diinginkan tercapai secara efisien.

Secara bahasa, strategi dapat berarti trik atau metode. Sedangkan secara umum merupakan suatu garis besar haluan ketika bertindak mencapai tujuan yang sudah ditentukan (Fathurrohman & Sutikno, 2011). Strategi juga merupakan rencana suatu organisasi pendidikan yang komprehensif dan terstruktur yang berguna dalam mencapai tujuan suatu organisasi pendidikan, dengan adanya strategi, maka suatu organisasi pendidikan akan mendapatkan atau memperoleh suatu kedudukan atau posisi strategis dalam jajaran pendidikan. Hal ini disebabkan karena strategi berkaitan dengan pengambilan keputusan dalam menetapkan pandangan pendidikan yang ingin dicapainya (Rochaety, Pontjorini, & Yanti, 2006; Mulyasa, 2012). Selanjutnya, seorang pemimpin harus dituntut untuk memiliki kepandaian dalam menguasai situasi dan kondisi yang dimiliki oleh suatu organisasi pendidikan, sehingga dapat mampu menerapkan dan pengembangan program-program dan sebagai penggerak sumber daya organisasi pendidikan yang dimilikinya. Salah satu faktor untuk menentukan efektifitas pelaksanaan program dalam peningkatan kinerja yaitu ketepatan penggunaan strategi, yang terletak pada seorang pemimpin agar dapat memahami beberapa strategi, memilih dan menentukan strategi mana yang akan diterapkan dalam mencapai suatu tujuan pendidikan.

Sedangkan Kepemimpinan merupakan proses dalam mengarahkan, membimbing, mempengaruhi, atau mengawasi pikiran, perasaan atau tindakan dan tingkah laku bawahannya. Kepemimpinan merupakan suatu perbuatan di antara perseorangan dan kelompok yang menyebabkan baik orang maupun kelompok bergerak ke arah tujuan tertentu yang sudah ditetapkan (Nawawi, 1997; Mulyasa, 2002). Kepemimpinan Sebagian besar juga melibatkan pembagian kekuasaan (*power*). Pimpinan harus mempunyai kekuatan yang lebih besar dibandingkan yang dipimpin. Kekuatan tersebut bisa muncul dari berbagai sumber, yaitu: *reward power*, *coercive power*, *legitimate power*, dan *expert power* (Sunarto & Herawati, 2002). Kepemimpinan diartikan sebagai suatu proses untuk memberikan pengaruh

positif terhadap orang lain. Kepemimpinan juga dapat mempengaruhi orang untuk melakukan usaha lebih banyak dalam sejumlah tugas atau mengubah perilakunya (Wexley & Yukl, 1988).

Strategi Kepemimpinan merupakan rencana dan tindakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin pendidikan untuk mengembangkan sebuah visi dan misi yang jelas, memperkuat *team work*, memotivasi dan memperbaiki kinerja pengajar, mengembangkan dan menerapkan program-program inovatif dan kreatif, serta mempertahankan kualitas lingkungan belajar yang nyaman dan kondusif (Leithwood & Sun, 2012; Kuswanto, 2018; Agung, 2020). Strategi kepemimpinan menjadi tuntutan bagi pemimpin pendidikan agar mampu bersifat fleksibel dalam mengatasi sesuatu yang tidak diharapkan, dan tuntutan bagi mereka untuk mempunyai visi helikopter, yaitu suatu kemampuan untuk berpandangan jauh kedepan (*visioner*) (Bush & Coleman, 2008). Sebaliknya, strategi kepemimpinan diartikan sebagai seni dan ilmu yang mengfokuskan perhatiannya pada kebijakan-kebijakan dan tujuan-tujuan dengan rencana-rencana jangka panjang dan merupakan tindakan atau perbuatan di antara perseorangan dan kelompok yang menyebabkan baik orang maupun kelompok bergerak ke arah tujuan tertentu.

B. TUJUAN STRATEGI KEPEMIMPINAN

Melakukan peran dan fungsinya sebagai Pemimpin tentu harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif. Menurut (Mulyasa, 2004) memberikan kesempatan bagi para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang dapat menunjang program sekolah termasuk dalam suatu strategi kepemimpinan, yaitu:

1. Memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, dimaksudkan bahwa dalam peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah, sekolah harus memprioritaskan kerja sama dengan tenaga kependidikan dan pihak lain yang terkait pelaksanaan dalam setiap kegiatannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, I. G. (2020). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, dan komunikasi terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan*, 5(3), 395-404.
- Andang. (2014). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah – Konsep, Strategi dan Inovasi menuju Sekolah Efektif*. Surabaya: Ar-Ruzz Media.
- Basri, H. (2013). *Landasan Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Bush, T., & Coleman, M. (2008). *Manajemen Strategi Kepemimpinan Pendidikan*. Yogyakarta: Ircisod.
- Fathurrohman, P., & Sutikno, M. S. (2011). *Strategi Belajar Mengajar*. Bandung: Refika Aditama.
- Kuswanto, H. (2018). Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1), 1-8.
- Leithwood, K., & Sun, J. (2012). The nature and effects of transformational school leadership: A meta-analytic review of unpublished research. *Educational Administration Quarterly*, 48(3), 387-423.
- Mulyasa. (2002). *Manajemen Berbasis Sekolah : Konsep , Strategi dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. (2004). *Menjadi Kepala Sekolah Professional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. (2012). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi, H. (1997). *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Raihani. (2010). *Kepemimpinan Sekolah Transformatif*. Yogyakarta: LKiS Printing Cemerlang.
- Rochaety, E., Pontjorini, R., & Yanti, P. G. (2006). *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sa'ud, S. (2014). *Inovasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

- Sunarto, & Herawati, J. (2002). *Manajemen*. Yogyakarta: Mahenoko Total Design.
- Sutopo, H. (1984). *Kepemimpinan Dan Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Bina Aksara.
- Syafaruddin. (2010). *Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Ciputat Press.
- Wexley, K. N., & Yukl, G. A. (1988). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Jakarta: Bina Aksara.

PROFIL PENULIS



Dr. Rangga Firdaus, S.Kom, M.Kom, Putra dari Bapak **Lukman Hakim** dan Ibu **Ning Dati Windarsih**, Saat ini diberi amanah menjadi Kepala Pusat Pengembangan Pembelajaran Daring dan Pendidikan Jarak Jauh Universitas Lampung, serta sebagai Staff Khusus Rektor Universitas Lampung. Lahir pada tanggal **10 Oktober 1974** di sebuah daerah penghasil minyak bumi terbesar saat itu, Sungai Gerong sebuah nama daerah, berada di Palembang Provinsi

Sumatera Selatan. Anak pertama dari lima bersaudara, sejak SD hingga SMA bersekolah di bawah Yayasan Pendidikan Pertamina (Perusahaan Pertambangan Minyak dan Gas Bumi Negara) Pendopo di daerah Kabupaten Muara Enim. Meninggalkan Pendopo sejak tahun 1993 dan melanjutkan Studi **S1 Teknik Komputer di Universitas Gunadarma Jakarta** dengan beasiswa penuh selama kuliah dari Pertamina. Aktifitas di SMA seperti menjadi Pramuka Laksana, Marching Band Sebagai Paramanda atau Majoret, Beladiri hingga Kyu 0,5 InkaI hingga menjadi Paskibraka di Sumatera Selatan tahun 1991, Menjadi modal saat berkegiatan di Kampus Universitas Gunadarma Jakarta. Semua kegiatan tersebut tidak berbeda jauh, mulai dari mengikuti bela diri pernafasan, Pengurus Badan Perwakilan Mahasiswa (BPM) hingga menjadi Pengurus Senat Mahasiswa (Sema) Universitas Gunadarma. Hal tersebut tidak membuat perkuliahan di Jurusan Teknik Komputer di Gunadarma macet bahkan terhenti, namun dapat diselesaikan selama 4,5 Tahun. Setelah mendapatkan Gelar Sarjana Komputer (S.Kom), kegiatan sebagai *Helpdesk Networking* hingga Manager Marketing Bidang Computer Networikng dijalani pada krisis moneter hingga menjelang era reformasi. Pengalaman di bidang Computer Networking dijalani selama 2,5 tahun dan pada tahun 1999 mulai mengabdikan sebagai Dosen di kampus Univeritas Binadarma Palembang. Beberapa aktifitas yang dilakukan antara lain, membangun Lab Jaringan Komputer, sebagai ketua Laboratorium *Maintenance and Repaired*, menjadi Ketua Program Studi Teknik Informatika dan menjabat sebagai Pjs Dekan Fikom Univ Binadarma.

Tahun 2000 hingga 2003, melanjutkan studi di Pascasarjan di **S2 Magister Komputer FMIPA UGM** dengan program beasiswa pascasarjana (BPPS),

dan lebih menekuni bidang *Computer Security*, mengambil tesis dengan fokus penelitian mendeteksi penyusup dengan menggunakan linux. Kegiatan yang dilakukan selama menempuh studi S2, menjadi Pendiri Komunitas M.Kom UGM, Ketua Litbang DPD PAN Kota Yogyakarta, hingga terlibat aktif di Himpunan Mahasiswa Muslim Pascasarjana (Himpas UGM).

Kegiatan di HIMMPAS UGM menjadi awal pertemuan dengan pasangan sehidup semati dalam berjuang mengarungi samudera kehidupan sampai membawa bersama menuju Syurga. *Alhamdulillahirobbilamin*, tanggal **2 Maret 2003 menikah** dengan istri tercinta Mama Odie. Istriku **Rodiyah, S.P., M.Si** dan Lulusan terbaik Cumlaude S2 Pascasarjana Bioteknologi UGM 2003, Dosen tetap di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY). Sekarang kami menetap di kota Bandar Lampung sejak tahun 2004 bersama **tiga anak kami**, yaitu : **Hizba Muhammad Falah, Muhammad Adzka Aqila** dan **Muhammad Mumtaz Adhim**. Pada tahun 2004 hingga 2006 bekerja di dua kampus swasta yang terkenal di Bandar Lampung sebagai Ketua Puskom TIK, Ketua Program Studi, Ketua Karir Center hingga menjadi Pjs Ketua Perguruan Tinggi di salah satu kampus tersebut.

Bulan September 2006 anak kedua kami Lahir bertepatan dengan diterimanya sebagai Dosen Perguruan Tinggi Negeri Universitas Lampung sebagai dosen di Jurusan Ilmu Komputer FMIPA Unila, menjabat sebagai Ketua Program Studi Ilmu Komputer pada tahun 2010. Anak ketiga lahir pada bulan Januari 2013. Ketiga anak kami yang sholih juga istriku adalah sebagai motivasi dan inspirasi untuk selalu membawa kebaikan selama hidup dan kehidupan di dunia, dan bersama-sama membawa sekeluarga menuju surga firdaus kelak, insya allah...aaminn.

Kegiatan berwirausaha dalam bidang perdagangan dan pendidikan diwujudkan dalam sebuah Yayasan AlFath Lampung yang didirikan bersama istri. Begitu juga sebagai dosen dengan tridharma dijalani dengan penuh suka cita, penuh kebanggaan, keceriaan dan kebahagiaan tersendiri. Dari kegiatan *training on trainer* (ToT) di Lemhannas RI (Lembaga Ketahanan Nasional Republik Indonesia) mendapat amanah menjadi Koordinator ToT Lemhannas di Sumatera bagian Selatan. Berbagai aktifitas lainnya seperti terlibat di asosiasi profesi bidang ilmu salah satu cara untuk mengasah kemampuan baik dari sisi teknis maupun non teknis. **APTIKOM** (Asosiasi Pendiidkan Tinggi Informatika dan Komputer) se-Indonesia dan **IAII** (Ikatan Ahli Informatika Indonesia) merupakan ssalah satu dari asosiasi tempat berkkiprah dalam rangka memajukan teknologi dan pendidikan di Indonesia. Preinexus adalah salah satu tempat kawah candhradimuka dalam proses kehidupan penulis, terutama dalam menempa dan menimba ilmu yang dimiliki. Indonesia Digital Learning dan Indonesia Next adalah salah satu kegiatan di **Preinexus**

yang merupakan kolaborasi dan sinergi dari beberapa stakeholder bidang teknologi industri dan pendidikan (Telkom, Telkomsel, PGRI, Dikti). Bersama avenger **Team SPADA** (Sistem Pembelajaran Daring) Kemenristek Dikti bertugas mensosialisasikan dan menjalankan pembelajaran daring untuk seluruh kampus di Indonesia, maupun mengawal secara teknis Pendidikan Profesi Guru (PPG Spada) dalam pembelajaran daring, ini merupakan kesempatan yang luar biasa dalam menimba ilmu bagaimana sebuah teknologi dapat memfasilitasi pembelajaran dan meningkatkan pembelajaran. Keterlibatan dalam SPADA Kemenristek Dikti merupakan salah satu alasan untuk dapat bergabung di Pascasarjana S3 Teknolodi Pendidikan Universitas Negeri Jakarta tahun 2015/2016 dan saat bersamaan bersama dengan **Prof Richardus Eko Indrajit** serta beberapa rekan lainnya, terlibat dalam menangani kegiatan di Pusat Pertahanan Siber (Pushansiber) Pusat Data Informasi (Pusdatin) Kementerian Pertahanan Republik Indonesia (Kemhan RI) sebagai Instruktur di bidang *Cyber Defense*. Bersama **Tim Rajawali 34** juga berperan aktif dalam kegiatan untuk berbagi keilmuan dalam bidang sosial hingga bidang teknologi informasi dan komunikasi.

Selama ini, banyak penelitian yang telah didapat, baik yang didanai oleh Kemendikbud baik dari pusat maupun internal kampus, begitu juga dengan beberapa artikel yang ditulis baik untuk jurnal artikel secara internasional maupun untuk jurnal artikel lokal, beberapa penghargaan baik dari Nasional maupun lokal perguruan tinggi hingga aktif membuat tulisan dalam bentuk buku ajar hingga menjadi narasumber beberapa kampus dalam berbagi pengetahuan dan nilai bidang teknologi dan pendidikan



BAB 9

ELEMEN - ELEMEN KEPEMIMPINAN

Regi Sanjaya, S.E., M.M.
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Harapan Bangsa

Kepemimpinan adalah “kepala” dari sebuah organisasi. Seperti nahkoda sebuah kapal yang menentukan laju dan tujuannya. Organisasi atau perusahaan yang bergerak di bidang apapun memerlukan kepemimpinan yang baik dan efektif untuk mencapai tujuannya (keberhasilan/kesuksesan).

Kepemimpinan selalu bicara pengaruh dan dampak. Kepemimpinan adalah proses memengaruhi dan memandu orang lain (yang dipimpin/pengikut) untuk mencapai sebuah tujuan/kepentingan. Tujuan/kepentingan ini dapat berupa konteks tujuan/kepentingan pemimpin itu sendiri, tujuan/kepentingan bersama/organisasi, ataupun tujuan/kepentingan dari si pengikut itu sendiri. Kepemimpinan yang efektif memiliki elemen-elemen penting.

Elemen berasal dari bahasa latin “elementum” yang artinya adalah bagian mendasar (yang penting dan dibutuhkan) dari sesuatu/keseluruhan yang lebih besar ((KBBI), 2023). Dalam bab ini, akan dibahas elemen-elemen dari konsep kepemimpinan. Secara umum, pemimpin yang sukses menunjukkan karakteristik sebagai berikut (Schultz, 2013):

1. Pengaruh (*influence*): seorang pemimpin mampu membentuk visi yang berorientasi ke masa depan dan relevan dengan kondisi saat ini. Seorang pemimpin juga mampu mengomunikasikan visi dalam istilah yang mudah diterima orang lain dan visi tersebut menjadi “milik” mereka. Orang-orang melihat ke pemimpin untuk memberikan arahan yang akan memandu usaha mereka ke arah masa depan yang lebih baik.
2. Keahlian/kompetensi teknis-praktis (*know-how*): seorang pemimpin mampu memahami faktor-faktor yang memengaruhi keadaan yang sedang dihadapi, dan kemudian membuat proses dan struktur yang memungkinkan orang lain untuk mencapai visi. Orang-orang merasa pemimpin memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tepat untuk membantu mereka melalui tantangan yang dihadapi dan mencapai hasil yang diinginkan.
3. Pengayom: seorang pemimpin mampu menempatkan diri dalam posisi di mana orang lain bersedia untuk percaya dan menerima arahnya yang akan menyelaraskan seluruh upaya kolektif para pengikut sehingga mereka dapat mencapai visi.

Lebih lanjut, kepemimpinan yang efektif itu memiliki pola pikir (*mindset*) yang tepat. Pola pikir itu meliputi sikap, keyakinan, dan harapan yang

berfungsi sebagai dasar siapa Anda, bagaimana Anda memimpin, dan bagaimana Anda berinteraksi dengan orang lain. Pola pikir membentuk bagaimana Anda melihat, menafsirkan, dan bereaksi terhadap situasi di manapun Anda berada. Sebagai “produk” dari sistem nilai dan preferensi yang Anda anut, serta pengalaman dan pengaruh dari lingkungan yang Anda alami, pola pikir itu bersifat sangat pribadi. Pola pikir dapat bergeser dan berkembang berdasarkan di tahapan mana Anda berada dalam proses kehidupan dan apa yang sedang terjadi di sekitar Anda. Pola pikir Anda menyaring apa yang Anda lihat, dengar, dan alami untuk mempengaruhi respons Anda terhadap lingkungan (Dion & Schell, 2023).

Pola pikir memungkinkan seperangkat keterampilan termanifestasi. Dengan kata lain, pola pikir adalah kapasitas mental yang memberi energi agar keterampilan/keahlian Anda berjalan terus, seperti selang yang biasa digunakan menyalurkan air. Jika pola pikir Anda terkendala, keterampilan/keahlian Anda juga. Bagi seorang pemimpin, pola pikir memengaruhi setiap aspek: bagaimana berinteraksi dengan kolega, bagaimana melihat gambar besar dari sebuah masalah dan memutuskan solusi, juga bagaimana pemimpin tersebut melihat masa depan. Ada enam elemen dalam pola pikir kepemimpinan yang efektif (Dion & Schell, 2023):

Elemen pertama: pola pikir yang berorientasi pada pertumbuhan (*Growth mindset*)

Sebagai manusia, kita terkadang cenderung berkubang dalam kondisi yang di luar kendali kita, meratapi keadaan yang kita anggap tidak adil dan “mengutuki” dampak negatif dari hal-hal tersebut pada bisnis dan kehidupan pribadi kita. Kita bisa saja tetap tinggal pada situasi yang membuat frustrasi tersebut, atau kita bisa memilih untuk fokus pada perubahan dan merangkul pendekatan solusi yang berorientasi pada pertumbuhan. Riset di bidang saraf dan otak telah menunjukkan bahwa otak itu bersifat lunak. Lebih lanjut, penelitian tentang *neuroplasticity/neural plasticity (brain plasticity)* menunjukkan bahwa konektivitas antar saraf dapat berubah seiring pengalaman kita bertambah (Puderbaugh, 2023). *Neuroplasticity* dapat diartikan sebagai kemampuan dari sistem saraf untuk mengubah aktivitasnya sebagai respons terhadap rangsangan intrinsik atau ekstrinsik dengan mengatur ulang struktur, fungsi, atau koneksinya (Mateos-Aparicio &

DAFTAR PUSTAKA

- (KBBI), K. B. (2023, April 1). *kbbi.web.id/eleme*n. Retrieved from kbbi.web.id: <https://kbbi.web.id/eleme>n
- Dion, S., & Schell, T. (2023, January 22). https://dionleadership.com/wp-content/uploads/2021/03/Dion-Leadership_Six-Elements-of-a-Leadership-Mindset.pdf. Retrieved from dionleadership.com: <https://dionleadership.com/>
- Dweck, C. (2016). *Mindset: The New Psychology of Success*. New York: Random House.
- Mateos-Aparicio, P., & Rodríguez-Moren, A. (2019). The Impact of Studying Brain Plasticity. *Frontiers in Cellular Neuroscience*, 1-5.
- Puderbaugh, E. M. (2023). *Neuroplasticity*. Treasure Island (FL): StatPearls Publishing.
- Schultz, J. R. (2013, September/October). The Elements of Leadership. *Global Business and Organizational Excellence*, pp. 47-54.

PROFIL PENULIS



Regi Sanjaya adalah Dosen Tetap di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Harapan Bangsa di kota Bandung. Dia menempuh jenjang pendidikan S-1 (Ekonomi Manajemen) dan S-2 (Manajemen Bisnis) di Universitas Katolik Parahyangan. Minat dan fokus penelitiannya pada bidang Manajemen Sumber Daya Insani, Perilaku Organisasi, dan *Non-Profit Management*, terutama pada topik-topik: *servant leadership*, *organizational citizenship behavior*, *organizational culture*, *culture of philanthropy*, *fundraising*, *work life balance*, dan *workplace spirituality*.

Email: regi_sanjaya@ithb.ac.id

KEPEMIMPINAN DI SEKOLAH



Bab 1 Hakikat dan Konsep Dasar Kepemimpinan

Dr. Imam Tabroni, M.Pd.I., CIIQA., CPITA., CIAR., CIT., CIRR
(STAI Dr. KH. EZ. Muttaqien Purwakarta)

Bab 2 Keterampilan Kepemimpinan

Dr. Lisda L. Asi, S.Pd, M.Si (Universitas Negeri Gorontalo)

Bab 3 Teori Kepemimpinan

Dr. Muhammad Ihsan Dacholfany, M.Ed
(Universitas Muhammadiyah Metro)

Bab 4 Tipe Kepemimpinan

Dr. Ir. Hj. A. Besse Dahliana, MP (STIP YAPI Bone)

Bab 5 Tipe Kepemimpinan dan Perilaku Individu

Yonas Ferdinand Riwu, S.Si., M.Sc (Universitas Nusa Cendana)

Bab 6 Tipe Kepemimpinan dan Perilaku Kelompok

Akhmad Fauzi Sayuti, M.Pd (Institut Agama Islam Al-khairat Pamekasan)

Bab 7 Tipe Kepemimpinan dan Sikap Lingkungan

Dr. Rola Pola Anto, S.Pd., M.Si (Universitas Lakidende)

Bab 8 Strategi Kepemimpinan

Rangga Firdaus, M.Kom (Universitas Lampung)

Bab 9 Elemen – Elemen Kepemimpinan

Regi Sanjaya, S.E., M.M.
(Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Harapan Bangsa)



CV. Tahta Media Group
Surakarta, Jawa Tengah
Web : www.tahtamedia.com
Ig : tahtamedia group
Telp/WA : +62 896-5427-3996

