

Analisis Peran Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Membentuk Sumber Daya Manusia Berdaya Saing Global

Assaabiqotul Mardiyah^{*)}

M. Ridwan Basalamah^{**)}

Satria Putra Utama^{***)}

Email : 21901081396@unisma.ac.id

Universitas Islam Malang

Abstract

The purpose of this study are: 1) to know and understand the leadership style that will be adopted by a madrasah head or leader, 2) to know and understand the development of human resources to face global competition, 3) to know how important the role of madrasah head leadership style in shaping globally competitive human resources. To find out how the leadership style adopted by the head of the madrasah and the development applied to its human resources, researchers used qualitative research methods. The technique of data collection is through interviews, observation and documentation of the intended research subjects and data analysis used include data reduction, data presentation, and drawing conclusions or verification. So that in this study resulted that in terms of leadership style Mr. Head is a leader with the type of Democratic leadership, leaders who are trustworthy and fair (based on nature), Democratic leaders (based on behavior), and leaders who use the theory of path-goal theory. Meanwhile, in terms of Human Resources Development, the head unites the focus of Human Resources ability development into skills, so that SKA in development includes skills, knowledge, and attitude.

Keywords: Head of Madrasah, Leadership Style, Human Resource Development

Pendahuluan

Era kemajuan teknologi globalisasi yang ditandai dengan derasnya perkembangan teknologi informasi yang menyebabkan persaingan ketat transformasi budaya antar negara yang biasa dikenal dengan persaingan global. Persaingan global merupakan kompetisi tingkat dunia yang kesemu negara memiliki hak terlibat tanpa ada batasan (Shitta, 2015). Dengan ketatnya persaingan global ini, tentulah dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bersaing dalam dunia global. Sehingga SDM ini menjadi pondasi utama dalam perubahan suatu bangsa yang tetap memegang teguh budaya Indonesia dan ajaran agamanya.

Sumber daya berkualitas adalah sumber daya manusia yang tidak hanya dapat menciptakan nilai komparatif, tetapi juga menciptakan nilai kompetitif yang inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti: kecerdasan, kreativitas dan imajinasi, bukan hanya menggunakan energi mentah seperti bahan mentah, tanah, air, kekuatan otot, dll. (Ndraha, 2012). Dalam pembentukan SDM berkualitas ini, tentulah dibutuhkannya suatu Lembaga Pendidikan yang menjadi wadah pelaksanaan kegiatan Pendidikan yang teratur, terprogram, dan terencana, yang menjadi tujuan masyarakat.

Paradigma saat ini memandang pendidikan sebagai suatu usaha (*corporate*), artinya lembaga pendidikan dipahami sebagai organisasi produksi yang menghasilkan jasa pendidikan yang dibeli oleh konsumen. Sebelum paradigma ini, pendidikan dilihat dan dipelajari dari aspek sosial (Fauzi, 2015). Dalam pengelolaan madrasah atau pembentukan serta pengembangan sumber daya manusia tersebut, tidak dapat dipisahkan dari kepala madrasah atau *leader* (pemimpin) dengan model atau gaya kepemimpinannya dalam menjalankan peranannya.

Pemimpin adalah mereka yang memiliki kekuatan untuk mempengaruhi orang lain. Seseorang dapat mengambil peran sebagai pemimpin dengan dipilih atau atas permintaan kelompok (Rivai, 2009:17). Dalam mengatur hubungan antar anggota suatu masyarakat, kepemimpinan merupakan fakta sosial yang tidak dapat dihindari. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mengkoordinasikan, mempengaruhi, atau mengarahkan sekelompok individu (dua orang atau lebih) untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya serta memaksimalkan upaya kolektif dan kontribusi individu (Yukl, 2009:4). Setiap kepemimpinan tentunya

memiliki kualitasnya masing-masing, namun pemimpin membutuhkan kepemimpinan sebagai seni yang harus dipraktikkan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan yang biasa dikenal dengan gaya kepemimpinan.

Menurut Hersey dan Blanchard dalam Sunyoto (2012:34), kepemimpinan adalah segala upaya untuk mempengaruhi perilaku individu atau kelompok agar mencapai tujuan pribadi dan organisasi, yang mungkin sama atau berbeda. Menurut Stoner dalam Pasolong (2010:37), pola perilaku seorang pemimpin yang suka mengontrol dan mempengaruhi bawahannya disebut gaya kepemimpinannya. Sehingga peran gaya kepemimpinan dipandang sangat penting karena dua hal, yang pertama adanya kenyataan bahwa penggantian pemimpin seringkali mengubah kinerja suatu unit, instansi atau organisasi, dan yang kedua, hasil penelitian yang menunjukkan bahwa salah satu faktor internal yang mempengaruhi keberhasilan organisasi adalah kepemimpinan yang mencakup proses kepemimpinan pada setiap jenjang organisasi, kompetensi dan tindakan pemimpin yang bersangkutan menurut Yukl dalam Udik (2011:2).

41 tahun lamanya Madrasah Aliyah Al-Ittihad Poncokusumo Malang didirikan tepat pada tahun 1982 yang didedikasikan untuk membentuk manusia yang beriman, bertakwa, berilmu, berteknologi dan berakhlak mulia. Madrasah ini juga menjadi tempat proses menjadi pribadi yang lebih baik karena lingkungan Al-Ittihad yang selalu mengintegrasikan setiap kegiatan dengan ilmu agama.

Tidak sampai disitu, Madrasah Aliyah Al-Ittihad Poncokusumo Malang selalu menorehkan prestasi disetiap tahunnya baik dalam bidang akademik maupun non-akademik yang didukung dengan berbagai program ekstrakurikuler, program unggulan serta kelas keterampilan. Kota/ Kabupaten Malang memiliki 10 Madrasah Riset dan 10 Madrasah Keterampilan yang tepat pada bulan Desember 2019 Kementerian Agama Republik Indonesia yang diwakili oleh kepala Kemenag Malang meresmikan Madrasah Aliyah Al-Ittihad Poncokusumo Malang menjadi salah satu diantaranya dan atas peresmian tersebut menarik perhatian peneliti untuk melakukan penelitian di Madrasah tersebut, terkait bagaimanakah cara Kepala Madrasah dengan ciri khasnya dalam memimpin sehingga lulusan Madrasah yang dibawainya mampu bersaing baik dalam tingkatan taraf nasional maupun internasional.

Berdasarkan hal yang telah tersebutkan, peneliti merumuskan beberapa masalah terkait bagaimanakah peran gaya kepemimpinan seorang pemimpin?, bagaimanakah pembentukan sumber daya manusia yang berdaya saing global?, seperti apakah gaya kepemimpinan seorang kepala Madrasah Aliyah Al-Ittihad Plus Keterampilan dan Riset Nasional?, dan seperti apakah peran gaya kepemimpinan kepala Madrasah Aliyah Al-Ittihad Plus Keterampilan dan Riset Nasional dalam menciptakan sumber daya manusia yang berdaya saing global?

Sehingga dengan rumusan masalah yang telah disebutkan dapat diketahui tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan memahami terkait gaya kepemimpinan seorang pemimpin serta peranannya dalam pembentukan sumber daya manusia berdaya saing global di Madrasah Aliyah Al-Ittihad Plus Keterampilan dan Riset Nasional.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Peran Gaya Kepemimpinan

a. Teori Peran (*Role Theory*)

Role theory (teori peran) adalah teori yang memadukan banyak teori, sudut pandang, dan bidang keilmuan. Menurut Soekanto (2014), peran merupakan komponen dinamis dari kedudukan (status); jika seseorang memenuhi tugasnya sesuai dengan posisinya, mereka memenuhi peran. Suhardono (2014) mendefinisikan peran sebagai seperangkat harapan yang membatasi perilaku yang harus ditunjukkan oleh seseorang yang memegang jabatan. Menurut pemaparan tersebut, jelaslah bahwa peran adalah kumpulan tingkah laku atau perbuatan yang dilakukan oleh seseorang yang tugas dan kewajibannya, dan perbuatan itu sangat dinantikan oleh banyak orang lain.

b. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya adalah gerakan, tingkah laku, sikap yang menyenangkan, gerak tubuh yang mengagumkan, kekuatan, dan kapasitas untuk mencapai kebaikan (Rivai, 2009:42). Menurut Wibowo (2013), kepemimpinan adalah kemampuan seseorang yang memiliki kekuasaan atas mandatnya untuk memberi pengaruh, motivasi, dan dukungan agar orang lain ikut berkontribusi pada tujuan organisasi.

Oleh karenanya kepemimpinan mengandung beberapa makna:

1. Proses mempengaruhi atau memberi teladan dari pemimpin kepada bawahannya dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.
2. Seni dalam mempengaruhi dan mengarahkan orang lain dengan berbagai cara seperti dalam kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerja sama yang penuh semangat dalam mencapai tujuan bersama.
3. Kemampuan seseorang dalam memengaruhi, memberi inspirasi dan mengarahkan perilaku orang lain baik secara individu maupun kelompok dalam mencapai tujuan.
4. Seseorang yang menjadi panutan bagi orang lain dalam tindakan dan perilaku.
5. Seseorang yang memiliki kualitas kecerdasan, penampilan, mutu, kepercayaan diri, motivasi dalam memimpin dan karisma yang unggul dibandingkan orang lain.

Menurut Rivai & Sagala (2011), peran kepemimpinan mencakup dua dimensi:

1. Faktor-faktor mempengaruhi seberapa stabil tindakan atau aktivitas seorang pemimpin dalam hal pengarahan.
2. Aspek-aspek yang berkaitan dengan sejauh mana mereka yang berada dalam posisi kepemimpinan mendukung atau berpartisipasi dalam pencapaian tujuan utama kelompok.

Secara operasional, Rivai dan Sagala (2011) membagi peran kepemimpinan menjadi lima fungsi utama, antara lain:

1. Fungsi Instruksi
Dapat difahami dengan komunikasi satu arah guna memutuskan apa, bagaimana, dan dimana perintah itu dilaksanakan, sehingga dapat melaksanakan pilihan dengan baik.
2. Fungsi Konsultasi
Peran konsultasi dapat digunakan oleh para pemimpin sebagai komunikasi dua arah. Komunikasi ini digunakan ketika seorang pemimpin berusaha mencapai keputusan yang memerlukan pemikiran dan masukan dari mereka yang dipimpinnya.
3. Fungsi Partisipasi
Dalam menjalankan fungsi partisipasi pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya.
4. Fungsi Delegasi
Tujuan dari fungsi pendelegasian adalah untuk menyampaikan kepercayaan seorang pemimpin kepada penerima wewenang yang didelegasikan dan untuk memastikan bahwa mereka menggunakannya dengan benar.
5. Fungsi Pengendalian
Untuk memaksimalkan pencapaian tujuan tersebut secara kolektif, fungsi kontrol dapat difahami bahwa kepemimpinan yang sukses harus bertujuan untuk dapat mengawasi tindakan anggotanya secara terarah dan koordinasi yang efektif.

Robert House kemudian menulis dalam Robbins and Coutler, dirikan oleh Benyamin Molan (2011:156): “Gaya kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain untuk berkontribusi pada efektivitas dan keberhasilan organisasi”.

Sehingga dapat kita ketahui bahwa gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai berbagai strategi yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan atau karyawannya dalam bekerja sama untuk menyelesaikan tugas secara efektif dalam mencapai tujuan organisasi.

Selain itu Kartono (2015) menegaskan bahwa gaya kepemimpinan bisa dilihat dan dinilai berdasarkan berbagai indikator, antara lain:

1. Kemampuan Motivasi
Kesediaan anggota organisasi untuk mengerahkan kemampuannya (berupa keahlian atau keterampilan), tenaga, dan waktu untuk melaksanakan berbagai tugas yang menjadi tanggung

jawabnya dan memenuhi kewajibannya, dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Sehingga hal ini menunjukkan kemampuan mereka untuk termotivasi.

2. Kemampuan Membangun hubungan baik dengan bawahan
Kapasitas untuk berkomunikasi dengan orang lain dengan cara yang memastikan mereka memahami dengan benar apa yang disampaikan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Sehingga hal ini dapat menjalin interaksi positif dengan bawahan.
3. Kemampuan mendisiplinkan bawahan
Agar berhasil dan tepat menggunakan otoritas pribadi atau posisi untuk tujuan jangka panjang organisasi, seorang pemimpin harus memiliki motivasi untuk memaksa orang melakukan apa yang dia katakan. Ini termasuk memberikan instruksi kepada orang lain dengan cara yang dapat berfluktuasi antara berwibawa, menuntut, dan bahkan mengancam. Singga tujuannya agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.

c. Tipe-Tipe Kepemimpinan

Kepemimpinan yang efektif dan efisien dapat dicapai apabila dijalankan dari fungsi dan tujuan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin harus selalu berusaha menjadi bagian dari situasi kelompok atau organisasi yang dipimpinnya (Northouse, 2018). Menurut Besse Mattayang (2019: 46) tipe kepemimpinan dibagi ke dalam kategori berikut:

1. Tipe Otoritas (*Otokrat*)
Menurut Terry, pemimpin yang lebih otoriter biasanya bekerja dengan tekun, serius, dan hati-hati. Di mana pemimpin beroperasi sesuai dengan kebijakan yang relevan, meskipun agak kaku, dan di mana semua pedoman harus diikuti oleh bawahan (Siswanto dan Hamid, 2017). Berdasarkan prinsip tersebut, seorang pemimpin yang otoriter akan menunjukkan berbagai perilaku yang menekankan “kekuasaan”, seperti: (1) kecenderungan untuk memperlakukan bawahan seperti alat lain dalam organisasi atau lembaga lain; (2) fokus pada pelaksanaan dan penyelesaian tugas tanpa menghubungkan pelaksana tugas dengan kebutuhan dan kepentingan bawahan; dan (3) pengabaian peran bawahan dalam pengambilan keputusan.
2. Tipe Paternalistik
Persepsi seorang pemimpin yang paternalistik tentang peranannya dalam kehidupan organisasi dapat diwarnai oleh harapan para pengikutnya. Cita-cita ini biasanya berupa keinginan agar pemimpin mereka berfungsi sebagai orang tua pelindung yang layak dimanfaatkan sebagai tempat bertanya dan menerima arahan. Dalam organisasi yang dipimpin oleh seorang pemimpin patriarki, kepentingan dan perlakuan bersama sangat menonjol. Hal ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin yang teliti berusaha untuk memperlakukan setiap anggota organisasi secara adil dan setara.
3. Tipe Pemimpin Kharismatik
Pemimpin karismatik semacam ini memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang dengan energi menggoda. cukup banyak, sehingga memiliki pengikut yang cukup banyak (Kartono, 2010). Seorang pemimpin kharismatik adalah orang yang memiliki banyak pengikut. Itu tidak selalu memberikan pembenaran khusus mengapa para pemimpin kharismatik ini sangat disukai.
4. Tipe Kepemimpinan Demokratis
Para pemimpin Demokrat mengutamakan orang dan secara efektif mengarahkan pendukung mereka. Pemimpin demokratis menghargai potensi setiap orang dan terbuka terhadap pendapat dan rekomendasi dari bawahan mereka. Perilaku seorang pemimpin yang demokratis dalam kehidupan berorganisasi memungkinkan bawahannya untuk mengembangkan kekuatan inovatif dan kreatifnya, sehingga mereka dihargai dan tidak

ditakuti. Faktor manusia berfungsi sebagai faktor utama yang paling penting dalam setiap kelompok atau organisasi di bawah kepemimpinan demokratis apa pun.

5. Tipe Militeris

Banyak organisasi menggunakan sistem komando yang ketat, sangat otoriter, dan menuntut agar semua bawahan selalu mematuhi atasannya. Hanya skema warna yang meniru gaya militer pada tipe ini, awalnya militeristik tetapi lebih mirip dengan tipe otoriter (Kartono, 2010).

d. Gaya-Gaya Kepemimpinan

Menurut Robbins dan Coutler (2011:147) teori awal gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

Teori Sifat

Perbedaan antara pemimpin dan non-pemimpin dibuat hanya melalui teori sifat. Karena lebih penting daripada bagaimana seorang pemimpin berinteraksi dengan anggota timnya, yang juga mempertimbangkan keadaan kontekstual, sifat itu sendiri dapat digunakan untuk mengidentifikasi seorang pemimpin yang baik. Berikut ini menjelaskan gaya kepemimpinan berbasis teori sifat sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Kharismatik

Gaya kepemimpinan ini dapat digambarkan sebagai kapasitas untuk memanfaatkan manfaat atau hak istimewa dari kualitas kepribadian untuk mempengaruhi ide, perasaan, dan tindakan orang lain dengan cara yang menyebabkan mereka memuji pemimpin secara internal. Daya tarik interpersonal yang mendorong penerimaan dan dukungan dikenal sebagai karisma.

2. Gaya Kepemimpinan Amanah

Ungkapan yang menarik ini, "Kekuatan adalah kepercayaan yang harus dilakukan dengan kepercayaan penuh, " terdiri dari dua gagasan penting. Dalam konteks ini, amanah mengacu pada sikap yang didorong oleh tanggung jawab, dapat dipercaya, dan didorong oleh prinsip. Dalam konteks ini, kepercayaan didefinisikan sebagai seperangkat cita-cita atau prinsip.

3. Gaya Kepemimpinan yang Adil

Diperlukan seorang pemimpin yang berkarakter sesuai dengan kebutuhan golongan demi terwujudnya tujuan dalam pembinaan dan pengembangan. Ciri-ciri kepribadian termasuk kemampuan untuk menanamkan keutamaan tasamuh (toleransi), mempromosikan kerja sama dan solidaritas dengan orang lain, terbuka terhadap ide, kritik, dan rekomendasi, dapat menghasilkan alternatif, dan demokratis dengan pandangan luas dan tidak fanatic

Teori Perilaku (Behavior)

Pendekatan berdasarkan teori perilaku dapat memberikan jawaban yang lebih jelas mengenai sifat kepemimpinan daripada yang didasarkan pada teori sifat. Teori yang membedakan antara pemimpin yang efektif dan tidak efektif adalah teori perilaku. Berikut ini adalah pendekatan kepemimpinan berdasarkan teori ini:

1. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara atau kegiatan yang berbeda yang dapat dilakukan yang ditentukan bersama oleh bawahan dan pimpinan. Pemimpin tipe ini selalu berusaha memanfaatkan setiap orang yang dipimpinnya. Kepemimpinan demokratis adalah pemimpin yang aktif, dinamis dan fokus. Jenis kepemimpinan pengambilan keputusan ini sangat memperhatikan musyawarah yang diwujudkan pada setiap tingkatan dan setiap unit dalam setiap unit.

2. Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire* (Kendali Bebas)

Kepemimpinan ini memberikan secara penuh kebebasan kepada yang dipimpin yang mana pemimpin hanya sebagai simbol, sehingga gaya ini kebalikan dari kepemimpinan otoriter.

Sehingga gaya kepemimpinan ini merangsang kemampuan anggota untuk berinisiatif dan pemimpin hanya bertindak sebagai penasihat. Kurangnya interaksi dan kontrol yang dilakukan oleh pemimpin yang menyebabkan keberhasilan atas gaya ini jika bawahan menunjukkan tingkat kompetensi dan kepercayaan diri yang tinggi dalam mengejar tujuan dan sasaran. Dalam gaya ini, pemimpin tidak banyak menggunakan kekuasaannya atau membiarkan bawahannya melakukan apa yang diinginkannya.

3. Gaya Kepemimpinan Otoriter/ *Authoritarian*

Adalah gaya pemimpin yang berkonsentrasi penuh pada semua keputusan dan kebijakan yang ingin dibuatnya sendiri. Semua pembagian tugas dan tanggung jawab akan dilakukan oleh pemimpin yang otoriter sedangkan bawahan hanya melaksanakan tugas yang diberikan. Tipe kepemimpinan otoriter biasanya mengarah pada perintah. Yaitu dalam tugas-tugas yang diberikan oleh suatu lembaga atau organisasi, kebijakan lembaga tersebut harus diproyeksikan pada cara mengarahkan bawahannya agar Kebijakan ini dapat dilaksanakan dengan baik. Di sini bawahan hanyalah mesin yang digerakkan hanya atas kemauannya sendiri, inisiatif yang datang dari bawahan bahkan tidak diperhatikan karena kemampuan bawahan selalu dipandang rendah.

4. *Grid Manajerial*

Menggunakan aspek perilaku "perhatian pada orang" dan "perhatian pada produktivitas," grid dua dimensi dapat digunakan untuk mengevaluasi gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Hanya ada dua kualitas pemimpin perilaku yang mengutamakan karyawan.

Teori Kontingensi Kepemimpinan

1. *Model Fiedler*

Model Fiedler menilai tugas atau gaya kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan. Ini mengukur tiga aspek kontingensi berikut:

- Hubungan antara pemimpin dan anggota, yaitu kepercayaan, keyakinan dan rasa hormat karyawan terhadap pemimpinnya baik atau negatif.
- Struktur pekerjaan adalah ketika perintah kerja direstrukturisasi dan nilai-nilai diinformasikan.
- Posisi kekuatan, yaitu Ditentukan apakah seorang pemimpin memiliki efek yang kuat atau lemah pada keputusan perekrutan, tindakan disipliner, promosi, dan kenaikan gaji.

2. Situasi Hersey dan Blanchard

Kesiapan karyawan adalah penekanan utama teori kontingensi. Menurut Hersey dan Blanchard, ada 4 gaya, antara lain:

- Telling* (pekerjaan tinggi – relasi rendah), yaitu peran karyawan ditentukan oleh pemimpin, yang juga mengontrol apa, kapan, dan bagaimana karyawan melakukan pekerjaannya.
- Selling* (pekerjaan tinggi-relasi tinggi), yaitu pemimpin bertindak dengan cara yang mendukung dan mengarahkan.
- Participating* (pekerjaan rendah-relasi tinggi), yaitu bersama-sama pemimpin dan pengikut membuat keputusan, dengan pemimpin melayani sebagai komunikator dan fasilitator.
- Delegating* (pekerjaan rendah-relasi rendah, yaitu tidak adanya arahan atau bantuan dari pemimpin.

3. Jalur-Tujuan (*path-goaltheory*)

Menurut Robert House, organisasi mengarahkan atau mendukung anggotanya seperlunya untuk memastikan bahwa tujuan mereka selaras dengan tujuan kelompok atau organisasi. House mendefinisikan 4 sifat kepemimpinan berikut:

- Pemimpin yang mengarahkan (*directive leader*), yaitu seorang pemimpin menguraikan harapan untuk staf, menetapkan tenggat waktu pekerjaan, dan menawarkan instruksi terperinci tentang cara melaksanakan kewajiban.
- Pemimpin yang suportif (*supportive leader*) baik dan memperhatikan kebutuhan pengikut mereka.

- c. Pemimpin yang partisipatif (*participative leader*), yaitu sebelum membuat keputusan, pemimpin partisipatif berkonsultasi dengan kelompok dan mempertimbangkan perspektif mereka.
- d. Pemimpin yang berorientasi kinerja/ prestasi (*achievement-oriented leader*), yaitu pemimpin menugaskan anggota timnya serangkaian tujuan yang menantang dan ingin mereka mencapai sebanyak yang mereka bisa.

Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah karyawan yang siap dan mampu untuk mencapai tujuan organisasi (Rivai, 2009). Sumber daya manusia berkualitas seperti sumber daya manusia yang tidak lagi dapat menggunakan energi tingkat rendah saja, seperti bahan baku, tanah, air, tenaga otot, dan sebagainya, mereka juga dapat menghasilkan nilai kompetitif-generatif kreatif dengan menggunakan energi terbesar, seperti kecerdasan, kreativitas, dan imajinasi (Ndraha, 2012).

Dalam kenyataannya banyak negara yang kekurangan sumber daya alam masih dapat dipanggil untuk memiliki ekonomi yang sangat maju karena seberapa baik sumber daya manusia mereka berkembang. Jepang dan Singapura adalah contoh dari negara-negara tersebut. Di sisi lain, beberapa negara dengan sumber daya alam yang melimpah menghadapi kemerosotan ekonomi karena standar sumber daya manusia yang lebih rendah. Misalnya, Indonesia.

Dengan mengikuti konsep yang telah dijelaskan, dapat dipahami bahwa sumber daya manusia harus dilihat sebagai sumber kekuatan yang berasal dari manusia yang dimanfaatkan oleh organisasi. Kekuatan yang dibahas di sini adalah kapasitas mental dan intelektual sumber daya manusia. Dengan mengikuti logika ini, frasa “sumber daya manusia” bersumber dan diberi kekuasaan (*power*). Keyakinan bahwa peningkatan kualitas dan kompetensi sumber daya manusia diperlukan bagi mereka untuk menjadi kekuatan relevan dalam kerangka pemikiran.

b. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pendidikan dapat dikatakan bermutu atau berkualitas jika sudah memenuhi standart. Hal yang terpenting dalam meningkatkan kualitas pendidikan adalah manajemen sumber daya manusia (*Human Resource Management*), hal ini mengingatkan bahwa perkembangan suatu organisasi melalui dukungan dari sumber daya manusia itu sendiri. Perhatian terhadap sumber daya manusia dan pengelolaannya yang tepat untuk menciptakan pendidikan yang berkualitas oleh karena itu harus dilakukan agar lembaga atau organisasi pendidikan terus berkembang dengan baik. Adapun sumber daya manusia dalam pendidikan meliputi kepala sekolah, tenaga pendidik (guru), karyawan, dan komite sekolah. Sehingga manajemen sumber daya manusia memiliki tugas yang dapat dikelompokkan kedalam tiga fungsi berdasarkan hal tersebut, yaitu: fungsi manajerial, fungsi operasional dan fungsi kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan (Umar, 2005).

Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian, merupakan kegiatan yang berkaitan dengan fungsi manajerial dalam manajemen sumber daya manusia di Lembaga pendidikan. Fungsi Pengelolaan ini dilakukan oleh kepala sekolah berdasarkan pandangan sebagai berikut: “Keberhasilan pendidikan di sekolah ditentukan oleh keberhasilan pemimpin dalam mengelola SDM yang ada” (E. Mulyasa, 2006: 151).

Berbicara tentang masalah dengan pengembangan sumber daya manusia, dapat dilihat dari perspektif kuantitas dan kualitas. Kuantitas dipahami dalam kaitannya dengan jumlah sumber daya manusia. Pembangunan suatu negara akan terhambat oleh surplus sumber daya manusia yang tidak juga berkualitas tinggi.

Pengembangan sumber daya manusia adalah tindakan yang diambil oleh bisnis atau organisasi selama periode waktu tertentu untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan sumber daya manusianya dalam tubuh organisasi yang pada akhirnya, meningkatkan produktivitas secara keseluruhan (Mulyadi, 2016).

Organisasi perlu menyadari kompetensi yang harus dicapai dalam hal *skills, knowledge, dan ability* (SKA). Pengembangan dan definisi pendidikan atau pelatihan sering bertepatan. Pengembangan sumber daya manusia adalah proses mempersiapkan orang untuk mengambil peran baru atau tingkat yang lebih tinggi dalam bisnis (Singodimedjo, 2002). Persiapan ini biasanya terkait dengan pengembangan kemampuan intelektual untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Kesempatan belajar yang mendukung pengembangan karyawan dihasilkan dari pengembangan.

Berdasarkan kajian teori diatas, maka dirumuskanlah kerangka berfikir jalannya penelitian sebagaimana bagan dibawah ini:



Gambar 1. Model Penelitian

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan menggunakan metode penelitian lapangan (*field research*) yang melacak semua kejadian di lapangan atau fenomena di lokasi penelitian. Menurut Herman dan Anhusadar (2022), penelitian lapangan merupakan penelitian langsung dimana seorang peneliti langsung ke lokasi untuk mendapatkan dan mengumpulkan data. Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif.

Penelitian ini dilakukan di Madrasah Aliyah Al-Ittihad Plus Keterampilan Dan Riset Nasional dengan lama waktu penelitian terhitung sejak bulan Agustus 2022 sampai Januari 2023. Dan subyek yang ada dalam penelitian ini meliputi civitas akademika Madrasah Aliyah Al-Ittihad Plus Keterampilan Dan Riset Nasional mulai dari Kepala Sekolah, Pihak Manajemen Madrasah, beberapa Guru dan beberapa Siswa Madrasah Aliyah Al-Ittihad Plus Keterampilan Dan Riset Nasional itu sendiri.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini meliputi wawancara (*interview*), observasi dan dokumentasi. Sehingga metode analisis data yang dilakukan melalui *data reduction* (reduksi data), penyajian data hingga penarikan kesimpulan atau verifikasi.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

a. Peran Gaya Kepemimpinan Seorang Pemimpin

Peran gaya kepemimpinan sangatlah penting bagi seorang pemimpin. Dimana gaya kepemimpinan tersebut digunakan oleh seorang pemimpin dalam menjalankan amanahnya. Sebagaimana menurut Henry Mintzberg peranan seorang pemimpin memiliki tiga peran utama yaitu peranan pribadi, peranan pembuat keputusan, dan peranan sumber informasi. Dalam hal ini, peranan gaya kepemimpinan seorang pemimpin sebagai kepala madrasah sangatlah penting dalam jalannya madrasah serta pengembangan SDM yang diterapkan.

Seperti yang berada dalam hasil penelitian berdasarkan indicator gaya kepemimpinan mulai dari kemampuan memotivasi, kemampuan menjalin hubungan, dan kemampuan mendisiplinkan bawahan. Yang dapat diketahui bahwa sangatlah besar peranan seorang pemimpin atas jalannya madrasah. Adapun gaya kepemimpinan yang sangat menonjol dan berperan penting dalam kepemimpinan beliau adalah gaya kepemimpinan demokratis, dikarenakan beliau sangatlah memanfaatkan setiap potensi SDM yang dimilikinya. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Iqbal dalam skripsinya yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis dapat meningkatkan kinerja dari karyawan.

b. Pengembangan Sumber Daya Manusia Berdaya Saing Global

1. Pengembangan SDM merupakan serangkaian proses yang dilakukan oleh Madrasah dalam menciptakan SDM Unggul, yang mana pengembangan tersebut bukan lagi meliputi *skills*, *knowledge*, dan *ability*, akan tetapi meliputi *skills*, *knowledge*, dan *attitude*, karena *ability* dalam madrasah sudah tercantum pada skillsnya.

Berikut pengembangan SDM yang diterapkan di Madrasah Aliyah Al-Ittihad Plus Keterampilan dan Riset Nasional:

Table 1. Pengembangan SDM MA. Al-Ittihad

NO.	KATEGORI PROGRAM	PROGRAM
1.	Program Studi	IPA IPS Bahasa
2.	Kelas Keterampilan	Multimedia Tata Busana Tata Boga
3.	Kelas Integrasi	Riset Nasional/ Sains Tahfidz Al-Qur'an Kitab Kuning/ Pesantren
4.	Ekstrakurikuler	a. Pramuka b. PMR (Palang Merah Remaja) c. KIR (Karya Ilmiah Remaja) d. Jurnalistik e. Teater f. English Club g. Seni Al-Banjari h. Bela Diri Pagar Nusa i. Futsal j. MGC (Mathematic Game Competition) k. Robotika l. Voly m. ASCM (Al-Qur'an Study Club Malita) n. Tennis Meja o. Bulu Tangkis p. PK.IPNU & IPPNU Malita

Sehingga dengan berbagai macam pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan di MA. Al-Ittihad Plus Keterampilan dan Riset Nasional menghasilkan berbagai prestasi pada tahun 2021-2022 yang diantaranya sebagai berikut:

- a) Juara Umum Terbaik Lomba Keagamaan Pramuka UNISMA se-Jawa Bali 2022
- b) Juara 1 Bussines Plan Lomba Keagamaan Lomba Keagamaan Pramuka UNISMA se-Jawa Bali 2022
- c) Juara 1 MSQ Lomba Keagamaan Pramuka UNISMA se-Jawa Bali 2022

- d) Juara 2 Olahraga Dart Lomba Keagamaan Pramuka UNISMA se-Jawa Bali 2022
 - e) Juara 2 Estafet Sandi Lomba Keagamaan Pramuka UNISMA se-Jawa Bali 2022
 - f) Juara 3 Senam Kreasi Lomba Keagamaan Pramuka UNISMA se-Jawa Bali 2022
 - g) Juara 3 Pidato Al-Qur'an seleksi MTQ XXV Kab. Malang
 - h) Juara 2 Santri Preneur OPOP Prov. Jatim
 - i) Juara 2 Lomba Menulis ESAI di UIN Malang Tingkat Nasional
 - j) Juara 2 Pidato Bhs. Arab UIN Sunan Ampel Surabaya Tingkat Nasional
 - k) Penulis terbaik Cipta Puisi diterbitkan dalam buku "Gelombang Aksara 2022"
 - l) Lima orang dinobatkan sebagai Pramuka Garuda Kwarcap Kab. Malang (Juni 2022)
 - m) Nominasi Duta Pramuka Nasional 2021 yang diselenggarakan oleh komunitas pramuka Indonesia
 - n) Juara Harapan 1 LKBB Lomba Kp3 DKC Kota Blitar se Jawa Timur tahun 2021
2. Dan Adapun yang dimaksud SDM berdaya saing global adalah berkaitan dengan lulusan madrasah yang dapat bersaing dalam dunia kerja maupun dalam dunia perkuliahannya nanti. Adapun hal itu dapat diketahui dengan adanya beberapa lulusan Madrasah yang bersaing baik dari tingkat nasional maupun internasional yang dapat kita ketahui sebagai berikut:
- a) Saudari Ida Fitri Anggarini, S.Pd sebagai pemakalah Internasional
 - b) Saudari Dr. Nur Rohmah, M.Ag Rektor Ibnu Sina Malang
 - c) Saudara M. Shoniful Hadi Juara 2 Lomba Da'I yang diadakan oleh PCNU Yordania dalam rangka Semarak Harlah NU-98
 - d) Saudara Ahmad Fadhil Mubarak Juara 2 Lomba Tartilul Qur'an yang diadakan oleh PCNU Yordania dalam rangka Semarak Harlah NU-98

c. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah Al-Ittihad Plus Keterampilan dan Riset Nasional

Gaya kepemimpinan seseorang yang dalam peneliti ini terkhusus pada Kepala Madrasah Aliyah Al-Ittihad plus Riset dan Keterampilan Nasional bisa dilihat berdasarkan indikator gaya kepemimpinan tersebut, mulai dari bagaimana cara memotivasi, bagaimana cara menjalin hubungan, dan bagaimana cara mendisiplinkan para bawahannya.

1. Memotivasi para bawahannya

Dalam hal memotivasi para bawahannya baik para pendidik maupun peserta didik diharapkan dilakukan dengan baik oleh Bapak Kepala. Agar para bawahan merasa sangat diayomi dan tidak berjalan dengan sendirinya.

Sehingga berdasarkan hasil penelitian, Bapak Kepala sudah melakukan dengan sangat baik dan selalu mendorong para bawahannya dengan berbagai cara memotivasinya, sehingga para bawahan merasa sangat diayomi.

2. Menjalinkan hubungan baik

Dalam hal menjalin hubungan baik, baik itu dengan pihak internal madrasah maupun eksternal madrasah sangat diharapkan dilakukan dengan baik. Karena hubungan yang terjalin erat atau chemistry bisa terjalin dengan baik antara satu sama lain, maka dalam melakukan segala tupoksi yang telah diberikan akan dilakukan dengan baik dan senang hati. Dan hubungan baik dengan pihak luar dapat memudahkan pihak internal dalam melakukan kerjasama dengan pihak luar yang bersangkutan.

Sehingga berdasarkan hasil penelitian, Bapak Kepala sudah melakukan dengan sangat baik dalam menjalin hubungan, baik itu mencakup pihak internal madrasah dan eksternal madrasah. Sehingga tercipta chemistry yang baik dengan pihak internal dan memudahkan bekerjasama dengan pihak eksternal.

3. Mendisiplinkan bawahannya

Dalam hal mendisiplinkan bawahannya baik kepada para pendidik maupun peserta didik sangat diharapkan dilakukan dengan baik. Karena suatu rencana atau target dalam mencapai suatu visi dan misi harus dengan disiplinnya seluruh elemen yang bersangkutan.

Sehingga berdasarkan hasil penelitian, Bapak Kepala sudah mendisiplinkan dengan baik melalui pemberian tupoksi masing-masing bawahannya. Sehingga pengawasan kedisiplinkan kepada peserta didik pun berjalan dengan baik.

Tidak hanya demikian, Bapak Kepala juga memberikan contoh kepada para pendidik untuk selalu disiplin sesuai tupoksi masing-masing. Karena kata disiplin bisa dicapai jika sudah adanya tupoksi yang diberikan.

Berdasarkan ketiga indikator yang telah dijelaskan, maka dapat kita ketahui bahwasannya gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala Madrasah Aliyah Al-Ittihad Plus Keterampilan dan Riset Nasional adalah sebagai berikut:

1. Tipe kepemimpinan yang demokratis dimana Bapak Kepala sangat menghargai potensi setiap individu dengan adanya berbagai kelas unggulan dan ekstrakurikuler untuk mengembangkan potensinya, dan mau mendengarkan nasihat dan sugesti para bawahannya melalui rapat maupun evaluasi yang telah teragendakan secara rutin.

Sehingga Bapak Kepala sangat dihormati dan disegani, bukan ditakuti karena dalam menjalankan amanahnya selalu mendorong para bawahannya dalam menumbuhkan kembangkan daya inovasi dan kreativitasnya melalui berbagai cara motivasi yang telah dilakukannya.

2. Selaras dengan penjelasan tipe kepemimpinan Bapak Kepala, gaya Bapak Kepala dalam menjalankan amanahnya bisa kita ketahui sebagai berikut:
 - a. Berdasarkan teori sifat beliau merupakan seorang pemimpin yang Amanah dan adil. Dimana seorang pemimpin yang Amanah beliau sangat bertanggungjawab, jujur, dan teguh dalam berprinsip yang dapat dilihat dengan cara beliau memetakan dan memberi tupoksi sesuai style dan kemampuan bawahannya. Dan pemimpin yang adil, dia sangat tasamuh (toleransi); dapat meningkatkan kerja sama dan solidaritas antar manusia; terbuka baik dari segi ide, kritik maupun saran; dan demokratis dengan berpandangan cukup luas dan tidak fanatik.
 - b. Berdasarkan teori perilaku beliau merupakan pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan demokratis.

Hal ini sesuai dengan ciri-ciri dari gaya kepemimpinan demokratis tersebut, di mana antara lain, otoritas pemimpin tidak mutlak; pemimpin bersedia mendelegasikan beberapa wewenang kepada bawahan; kebijakan dan keputusan dibuat bersama antara bawahan dan pimpinan; Komunikasi bisa berjalan dua arah, dari atasan ke bawahan dan begitupun sebaliknya; pengawasan terhadap (sikap, perbuatan, tingkah laku atau kegiatan) kepada bawahan dilakukan dengan wajar; prakarsa bisa datang dari bawahan atau pimpinan, bawahan memiliki banyak kesempatan dalam menyampaikan saran atau pendapat dan tugas-tugas yang diberikan kepada bawahan bersifat permintaan dengan mengenyampingkan sifat instruksi; dan pemimpin akan memperhatikan dalam bertindak dan bersikap untuk memunculkan saling percaya dan saling menghormati.

Sehingga dalam menjalankan amanahnya Bapak Kepala selalu memanfaatkan setiap bawahannya yaitu para pendidik dengan pemberian tupoksi sesuai dengan style dan kemampuan masing-masing.

Bapak Kepala juga pemimpin yang sangat aktif, dinamis, dan terarah yang bisa kita lihat dari cara beliau memetakan seluruh elemen dalam madrasah dan diberikannya tupoksi sesuai pemetaan tersebut, yang mana tupoksi tersebut sangat terarah.

Dan yang tak patut kita pungkiri bahwasannya Bapak Kepala selalu mementingkan musyawarah dalam pengambilan suatu keputusan maupun penyelesaian suatu permasalahan.

- c. Berdasarkan menurut teori kontingensi pemimpin beliau merupakan pemimpin dengan menggunakan teori jalur-tujuan (*path-goal theory*), yang mana dalam hal ini beliau selalu:
 1. Mengarahkan bawahannya dalam menjalankan tupoksi yang telah diberikan
 2. Mendukung bawahannya dengan memberikan kepedulian atas kebutuhannya dan bersifat ramah kepada bawahannya
 3. Partisipatif kepada bawahannya dengan selalu menggunakan saran-saran dan ide mereka sebelum mengambil keputusan
 4. Berorientasi pada prestasi yang mana selalu menetapkan tujuan atas tupoksi yang telah diberikan kepada bawahannya

d. Peran Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah Al-Ittihad Plus Keterampilan dan Riset Nasional Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Berdaya Saing Global

Berdasarkan gaya kepemimpinan yang sudah dijelaskan, dapat kita ketahui bahwasannya bapak kepala sangatlah berperan penting dalam pengembangan SDM berdaya saing global tersebut. Dengan berbagai pengembangan yang diterapkan, tentu berdasarkan rekomendasi dari bapak kepala tersebut.

Dengan adanya pemetaan yang beliau lakukan, baik untuk siswa maupun gurunya. Pemetaan yang dilakukan kepada guru adalah untuk pembagian tupoksi sesuai *style* dan kemampuan yang dimiliki, sedangkan pemetaan yang dilakukan untuk siswa adalah supaya siswa dapat mengembangkan sesuai bakat, minat, dan potensi yang dimilikinya. Sehingga kesemuanya sangat termotivasi dalam menjalankan tugas yang telah diamanahkan dan selalu semangat dalam meningkatkan prestasi sesuai bakat yang dimiliki. Hal ini selaras dengan hasil penelitian dari Miftahul Khiriah dalam skripsinya yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan pendelegasian wewenang merupakan upaya dalam mewujudkan pengembangan sumber daya pengurus dan santrinya.

Kesimpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai definisi masalah dan tujuan penelitian, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan Bapak Kepala Madrasah dapat diketahui melalui tiga indikator gaya kepemimpinan, mulai dari cara beliau memotivasi, menjalin hubungan baik dengan pihak internal maupun eksternal, dan cara mendisiplinkan bawahannya. Sehingga berdasarkan indikator tersebut dapat kita ketahui bahwasannya Bapak Kepala Madrasah merupakan pemimpin yang memiliki tipe kepemimpinan demokratis; gaya kepemimpinan yang berdasarkan teori sifat adalah pemimpin yang Amanah dan adil, berdasarkan teori perilaku adalah pemimpin yang demokratis; dan berdasarkan teori kontingensi pemimpin merupakan pemimpin yang menggunakan teori jalur-tujuan (*path-goal theory*)
2. Berdasarkan gaya kepemimpinan Bapak Kepala Madrasah sangat menentukan terkait pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai siswa yang memiliki daya saing unggul, karena beliau menentukan keputusan selalu mengutamakan musyawarah dengan saran dari bawahannya. Sehingga seluruh pengembangan yang diterapkan di Madrasah Aliyah Al-Ittihad Plus Keterampilan dan Riset Nasional telah mencakup focus pengembangan SDM yang biasa dikenal SKA dengan meliputi *Skills*, *Knowledge*, dan *attitude*.

Adapun saran berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, penulis memberikan beberapa saran sebagai bahan pertimbangan sebagai berikut:

1. Untuk Bapak Kepala Madrasah selalu tetap mempertahankan motivasi, hubungan, dan kedisiplinan yang telah diterapkan selama ini. Terlebih untuk selalu memberikan keluasan kepada seluruh elemen madrasah, mulai dari siswa, para pendidik, tenaga pendidik, dan pihak manajemen dalam mengeluarkan segala aspirasinya serta kritik saran atas pencapaian Madrasah.
2. Untuk siswa selalu memanfaatkan kesempatan pengembangan potensi yang dimiliki yang telah disediakan oleh Madrasah.
3. Untuk peneliti selanjutnya bisa menambah focus penelitian pada pembentukan para pendidik maupun tenaga pendidik dalam menyongsong keberhasilan pembentukan sumber daya manusia berdaya saing global.

Referensi

- Abubakar Rifa'I, 2021, *Pengantar Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga
- Ahmadi, 2013, *Manajemen Kurikulum Pendidikan Kecakapan Hidup*, Yogyakarta: Pustaka Ifada
- Anwar Fauzi, 2021, *Strategi Pemasaran Jasa Pendidikan Dalam Menjaring Siswa di Madrasah Aliyah Unggulan Amanatul Ummah Surabaya Program Madrasah Bertaraf Internasional Pondok Pesantren Nurul Ummah Pacet Mojokerto*, Sirajuddin: Jurnal Penelitian dan Kajian Pendidikan Islam, Vol.1, No.1, Desember 2021
- Arif Muhammad, 2019, *Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan Dalam Prespektif Islam*, At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam, Vol.11, No.2, Desember 2019, 110-119
- Badeni, 2004, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*, Bandung: Alfabeta.
- Barlian, E. (2016). *Metodelogi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, Padang: Sukabina Press.
- Basrowi, & Suwandi, 2011, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Rineka Cipta.
- Daulay, Haidar Putra, 2007, *Sejarah Pertumbuhan dan Pembaharuan Pendidikan Islam di Indonesia*, Eds. 1, Cet. 1, Jakarta: Kencana
- Dubrin, A. d., 2005, *Leadership. The Complete Ideal's Guide*, Jakarta: Prenada Media.
- Gary Yukl, 2009, *Kepemimpinan Dalam Organisasi (edisi ke-5)*, Jakarta: PT. Indeks
- George R. Terry, 2006, *Asas-asas Manajemen*, Bandung: PT. Alumni
- Herman, H., & Anhusadar, L, 2022, *Pendidikan Islam Anak Suku Bajo : Penelitian Lapangan Pada Suku Bajo*, Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini, 2665-2676.
- Jahyadi Ardi, 2021, *Analisis Peran Kepemimpinan Dalam Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Pada Era Transformasi Digital*, Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar
- Kartono, K., 2015, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, PT. Raja Grafindo Persada.
- Khoiriah Miftahul, 2016, *Gaya Kepemimpinan Dalam Mengembangkan Sumber Daya Manusia di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Raden Intan Lampung*, Skripsi Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung
- Mattayang Besse, 2019, *Tipe dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis*, Jurnal Of Economic, Management and Accounting, Vol. 2, No. 2, 45-52
- Mulyasa, E., 2006, *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, IN Media.
- Nawawi, I., 2015, *Gaya kepemimpinan Kepemimpinan Dan Kinerja*
- Ndraha, T., 2012, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta.
- Northouse, P. G., 2018, *Leadership: Theory and practice*, US: Sage publications.
- Pasolong, Harbani., 2010, *Kepemimpinan Birokrasi*, Bandung: Alfabeta

- Pratama Iqbal G, 2021, *Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Asyesa Hasanah Tour & Travel Umrah Tanah Datar*, Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Batusangkar
- Qomariah Nurul, 2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris)*, Jember: Pustaka Abadi
- Rivai, Vehitzal, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*, Cetakan pertama. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robins, Stepen. P., Coulter, Marry, 2011, *Management Eleventh Edition*, Jakarta: England
- Ro'uf M, 2016, *Memahami Tipologi Pesantren dan Madrasah Sebagai Lembaga Pendidikan Islam Indonesia*
- Rusmiana Eka, 2020, *Gaya Kepemimpinan Dalam Mengembangkan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Baitul Kirom Desa Mulyosari Kecamatan Tanjung Sari Lampung Selatan*, Skripsi Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung
- Safi'I Imam, 2020, *Model Kepemimpinan Kyai Dalam Membentuk Santri Mandiri di Era 4.0*, Al-Mada: Jurnal Agama Sosial dan Budaya, Vol. 3, No. 2, 218-240
- Shitta, Irmala, 2015, <http://irmalashitta.blogspot.co.id/2015/04/kemampuan-indonesia-dalammenghadapi.html>, Artikel Blog Irmala Shitta. Diakses tanggal 26 Desember 2017 jam 09.36
- Siagian, Y. M., 2007, *Aplikasi Supply Chain Management*, Jakarta: Grasindo.
- Siahaan Amiruddin, 2016, *Strategi Pendidikan Islam dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Indonesia*, Al-Mufida, Vo. 1, No. 1, 1-20
- Sihite Mislan, & Arifin Saleh, 2019, *Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Daya Saing Perguruan Tinggi: Tinjauan Konseptual*, Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX, Vol. 2, No. 1, 29-44
- Singodimedjo, 2002, *Menejemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara.
- Siswanto, R. D., & Hamid, D., 2017, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia)*, Jurnal Administrasi Bisnis, 42(1), 189-198.
- Soekanto, 2014, *Sosiologi Suatu Pengantar*, PT.Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung Alfabeta.
- Suhardono, 2014, *Teori Peran, Konsep, Derivasi dan Implikasinya*, Gramedia.
- Sunyoto, Danang, 2012 *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Deresan CT X
- Suprayogo, Imam, 1999, *Revormulasi Visi Pendidikan Islam*, Malang: Stain Press
- Syawaluddin, S, 2020, *Pendidikan dan Pertumbuhan Ekonomi Sebagai Transformasi Kesejahteraan*, Al-Buhuts: e-journal, Vol.16, No.2, Desember 2020
- Thoha Miftah, 2009, *Perilaku Organisasi Konsep dan Aplikasinya*, Jakarta: Rajawali Pers
- Umar, H., 2005, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo, 2013, *Perilaku dalam Organisasi*, Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wibowo Udik B, 2011, *Teori Kepemimpinan*, Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta
- Wirawan, 2013, *Kepemimpinan teori, psikologi, perilaku organisasi, aplikasi dan penelitian*, Jakarta: PT Raja Grafindo
- _____, 2006, *Organizational Behavior. 10th Edition, Terj. Benyamin Molan*. Jakarta: PT Indeks.

Assaabiqotul Mardliyah*) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Ridwan Basalamah) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma**

Satria Putra Utama*) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma**