

KEPEMIMPINAN BERBASIS SEKOLAH UNGGULDALAM ORGANISASI PEMBELAJAR

Noorhayatie H Simryah

Pascasarjana Manajemen Pendidikan
Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Noor.amka4@gmail.com/08115163461

ABSTRAK

Pendidikan dalam akumulasi kompleks adalah suatu organisasi, karakter, kepemimpinan, belajar dan masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kepemimpinan berbasis sekolah unggul dalam organisasi pembelajar pada Paud Terpadu Mawar Banjarbaru Utara Kalimantan Selatan. Sasaran penelitian adalah pendidik dan tenaga kependidikan pada yayasan mawar banjarbaru utara kota banjarbaru. Pengumpulan data diperoleh melalui langkah-langkah observasi, dokumentasai, dan menggunakan instrument sebagai monitoring dan evaluasi. Analisis data menggunakan metode deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan perlunya melakukan workshop pembelajaran bagi guru dalam organisasi pendidikan di Paud Terpadu Mawar serta mengembangkan pola kepemimpinan dalam pembelajaran berbasis sekolah unggul dalam hal pembinaan manajemen administrasi sekolah, pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan dalam metode pembelajaran, pembinaan potensi peserta didik, pemenuhan sarana penunjang pembelajaran dan prasarana sekolah, dan sistem penilaian hasil belajar yang terencana.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Sekolah Unggul, Organisasi Pembelajar

ABSTRACT

Education in the accumulated complex is an organization, character, leadership, learning and society. This study aims to analyze superior school-based leadership in learning organizations in the Integrated Paud Mawar Banjarbaru Utara, South Kalimantan. The research targets are educators and education staff at the Mawar Banjarbaru Foundation, Utara Kota Banjarbaru. Data collection is obtained through observation, documentation, and using instruments as monitoring and evaluation. The data analysis used a qualitative descriptive method. The results showed the need to conduct learning workshops for teachers in educational organizations at Paud Terpadu Mawar and develop leadership patterns in superior school-based learning in terms of fostering school administration management, coaching educators and education personnel in learning methods, coaching the potential of students, fulfilling learning support facilities. and school infrastructure, and a planned learning outcome assessment system.

Keywords: Leadership, Superior Schools, Learning Organizations

PENDAHULUAN

Layanan berbasis sekolah unggul sangat menentukan dalam pencapaian tujuan sekolah. Permasalahan yang berkembang dalam aspek hubungan manusia dalam organisasi pendidikan dilingkungan Paud terpadu Mawar Banjarbaru Utara adalah kualifikasi pendidik belum semua memenuhi diantaranya adalah pembelajaran yang monoton oleh pendidik yang berdampak ketidak tertarikannya peserta didik dalam proses Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) serta permasalahan kepemimpinan, khususnya adanya ketidakpuasan atas layanan sekolah. Hal ini berkaitan dengan pimpinan dan bawahan/guru yang belum memenuhi standar kualifikasi sebagai guru paud dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan Permendikbud No.16 Tahun 2007 Tanggal 4 mei 2007 telah dijelaskan bahwa kualifikasi pendidik harus berijazah S1 Paud, kemudian guru harus memiliki sertifikasi mengajar dengan melalui uji kelayakan.

Pendidikan merupakan institusi dari organisasi yang didalamnya terdapat keterkaitan berbagai dimensi untuk menuju pencapaian komitmen pendidikan. Pendidikan adalah institusi yang bersifat kompleks dan unik. Hal yang berbeda yang membuat unik institusi pendidikan adalah suatu karakteristik tertentu yang tidak dimiliki oleh organisasi lain yaitu proses Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) sebagai penggerak budaya manusia itu sendiri. Pendidikan dalam akumulasi kompleks adalah suatu organisasi, karakter, kepemimpinan, belajar dan masyarakat. Akumulasi dari kepemimpinan pendidikan adalah keberhasilan tugas dan fungsi kepala sekolah menjadi jaminan suksesnya penyelenggaraan pada program- program layanan sekolah. Untuk menciptakan kondisi kehidupan yang harmonis tentunya manusia sebagai pendidik harus saling menghormati dan menghargai. Oleh karena itu, **pemimpin** adalah manusia yang memimpin. **Pimpinan** adalah manusia yang membimbing dan menuntun untuk satu tujuan. Dan **kepemimpinan** adalah cara manusia atau sistem kerja manusia itu sendiri. Dengan kelebihan inilah, manusia dikatakan makhluk sempurna. Dalam kehidupan, manusia selalu berinteraksi dengan sesama manusia dalam lingkup lingkungannya atau berkelompok. Begitu juga manusia didalam organisasi pendidikan, manusia sebagai pendidik yang berkolaborasi dengan peserta didik dengan berbagai cara dan metode pembelajaran maupun sistem kepemimpinan.

Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi kelompok untuk dapat mencapai satu tujuan yang sama dengan menitik beratkan pada seorang pemimpin dengan kemampuan yang dimilikinya agar mengarahkan dan menuntun bawahannya. Kepemimpinan dalam sebuah pendidikan itu sangat diperlukan. Terlebih pada sekolah yang

unggul. Keberhasilan sekolah yang unggul identik dengan keberhasilan kepemimpinan pendidikan. Artinya kepemimpinan berbasis sekolah unggul dalam organisasi pendidikan merupakan keberhasilan seorang pemimpin dalam penyelenggaraan sekolah tersebut. Adapun yang dikatakan sekolah unggulan yaitu sekolah yang mencapai target atau mempunyai nilai yang cukup tinggi dibandingkan sekolah yang lain yang ada di tengah masyarakat.

Kepemimpinan berbasis sekolah unggul adalah kemampuan seorang pemimpin untuk manajerialnya yang berpengaruh pada nilai keunggulan sekolah itu. Misalnya sekolah MELATI memiliki sarana dan prasarana yang berfasilitas sangat lengkap disekolah itu dengan guru – guru yang memenuhi standar pendidik dan standar sebagai tenaga kependidikan yang sangat kompak serta tertib, dan ada pula sekolah yang bernama sekolah KEMBOJA memiliki sarana dan prasarana yang pasingkatnya cukup dengan guru- guru yang berketerampilan cukup, tidak kompak seakan akan ada perbedaan dari guru-gurunya . Lalu sekolah MAWAR baru dibuka operasionalnya oleh sipengelola, maka sipengelola mawar tentu mempunyai tujuan untuk sekolah mawar. Tujuan sekolah mawar tentu ingin meniru, mencontoh, mengikuti dan memiliki target ingin seperti sekolah melati yang dinilai lebih unggul dari sekolah kemboja.

Pengelola mawar dapat dikatakan sebagai pimpinan organisasi dari orang – orang yang bekerja di sekolah mawar, yang sangat berkaitan sekali adalah pengelola mawar harus menguasai manajerial, administrasi dan kewirausahaan. Wawasan tersebut bukan hanya harus dimiliki pimpinan mawar selaku promotor penggerak operasional, namun juga memahami kondisi demi kondisi lapangan.

METODE

Dengan ditetapkannya standar kualifikasi guru ini, diharapkan guru menjadi sosok yang professional yang secara holistic berada pada tingkatan tertinggi dalam sistem pendidikan nasional. Sehingga di samping mengajar dan membimbing peserta didiknya, pendidik juga memberikan penilaian hasil belajar peserta didik, mempersiapkan administrasi pembelajaran yang diperlukan dan mempersiapkan kegiatan lainnya yang berkaitan dengan pembelajaran, pendidik pun senantiasa berupaya meningkatkan kreatifitas dalam pembelajaran dan mengembangkan wawasan keilmuannya yang menjadi tanggung jawabnya sebagai pendidik.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dan metode analisis dengan pendekatan kausal. Akumulasi penelitian ini adalah semua pegawai/ guru yang menjadi bawahan pemimpin organisasi pendidikan di yayasan mawar banjarbaru

utama program paud terpadu mawar Kota Banjarbaru Propinsi Kalimantan Selatan yang berjumlah 11 pegawai. Sampel penelitian diambil secara acak dan berjumlah 5 sampel. Adapun pengaruh langsung perilaku pemimpin terhadap kepuasan atas kepemimpinan melalui evaluasi dan monitoring system kerja, layanan program sangat memuaskan bagi harapan bawahan dan dapat diterima dengan baik. Begitu juga dengan pengaruh tentang metode metode pembelajaran pendidik yang diarahkan oleh kepala sekolah selaku pimpinan.

Dengan adanya arahan dari pimpinan maka para pendidik mempunyai standar dalam pembelajaran pada proses KBM (Kegiatan Belajar Mengajar). Adapun hasil dari penelitian ini, dari 11 pendidik di paud terpadu mawar, ada 4 orang yang memenuhi standar kualifikasi pendidikan serta pembelajaran dan 7 orang pendidik tidak memenuhi standar kualifikasi guru dalam pembelajaran. Namun pemimpin yayasan mawar banjarbaru utara membuat workshop yang berkaitan dengan pembelajaran. Workshop di laksanakan selama 2 hari untuk pendidik mawar serta orang tua peserta didik dengan arahan kepala sekolah sebagai pemimpin. Setelah pelaksanaan workshop pembelajaran tersebut, dilakukan evaluasi dan monitoring terhadap refleksi materi workshop. Dengan hasil evaluasi dan monitoring yang sangat memuaskan. Setelah terlaksananya kegiatan workshop tersebut maka hasil evaluasi dan monitoring/ monev pun tidak dilaksanakan hanya sekali, namun secara rutin berkala disetiap ahir semester pembelajaran bagi pendidik mawar. Sehingga tampak grafik kemajuan dalam hasil kegiatan workshop pembelajaran bagi pendidik mawar dalam pencapaian target kualifikasi pendidik sesuai standar pendidikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Pentingnya Manajerial Pemimpin Pendidikan

Tampaknya tidak ada definisi yang tepat untuk membedakan antara manajemen dan kepemimpinan. Definisi manajemen dan kepemimpinan tidak sama pada masing-masing individu. Ada yang membedakan bahwa kinerja lebih pada stabilitas nilai, aturan-aturan, dan efisiensi kinerja, sedangkan kinerja kepemimpinan lebih pada fleksibilitas nilai, inovasi, dan adaptasi. Seorang pemimpin harus memiliki karakteristik untuk menunjang pencapaian visi dan misi organisasi. Karakteristik pemimpin menurut Gary Yukl (1998-2002) memiliki tujuh aspek, *characteristic of the leader*; (1) *traits (motives, personality, values)*, (2) *confident and optimism*; (3) *skills and expertise*; (4) *behavior*; (5) *integrity and ethic*; (6) *influence tactic*; dan (7) *attribution about followers*.

Yukl menyebut karakteristik pemimpin terdiri dari sifat (prayojana, kepribadian, nilai-nilai), kepercayaan diri dan optimisme, keterampilan dan

keahlian, perilaku, kejujuran, dan tata susila, taktik-taktik pengaruh kebijakan terhadap pengikut. Yukl juga menyebutkan kepemimpinan dapat dikonseptualisasikan menjadi empat dimensi, yaitu (1) *an intra individual process*, (2) *a dyadic process*, (3) *a group process*, or (4) *an organizational process*. Konseptualisasi kepemimpinan menjadi proses-proses intra-individual, proses-proses diadik, proses-proses kelompok, proses-proses organisasi. Kepemimpinan tidak lepas dari aktivitas-aktivitas di antara intra individual, diadik, kelompok, maupun di dalam organisasi untuk mencapai komitmen bersama dalam mencapai tujuan. Yukl juga menyebutkan taksonomi keahlian kepemimpinan (*there category taxonomy of leadership skills*).

Technical Skill, knowledge about methods, processes procedures, and techniques for conducting a specialized activity, and ability to use tools and equipment relevant to that activity.

Interpersonal skills, knowledge about human behavior and interpersonal processes, ability to understand the feeling, attitudes, and motives of others from what they say and do (emphasis, social sensitivity) ability to communicate clearly and effectively (speech fluency, persuasiveness) and ability to establish effective and cooperative relationships, (fact, diplomacy, listening skills, knowledge about acceptable social behavior).

Conceptual skill, general analytical ability, logical thinking, proficiency in concept formalism and conceptualization of complex and ambiguous relationships: creativity in idea generation and problem solving, and ability to analyze events and perceive trend, anticipate changes, and recognize opportunities and potential problem (instructive and deductive reasoning)

Yukl (1998-2002) mengategorikan kepemimpinan setidaknya memiliki tiga kemampuan, yaitu (1) kemampuan teknik, (2) kemampuan interpersonal, dan (3) keahlian konseptual.

1. *Kemampuan teknik* merupakan ilmu pengetahuan tentang metode-metode, prosedur-prosedur proses, dan teknik memimpin khususnya aktivitas dan kemampuan penggunaan sarana prasarana yang relevan untuk aktivitas yang ada.
2. *Keahlian interpersonal* merupakan pengetahuan tentang perilaku manusia dan proses-proses interpersonal, seperti kemampuan untuk mengerti perasaan, sikap, motivasi dari apa yang ditetapkan dikerjakan (empati, sensitivitas sosial). Kemampuan untuk berkomunikasi secara jelas dan efektif (fasih berbicara meyakinkan) dan kemampuan untuk

menefektivaskan dan mengadakan hubungan kooperatif.

3. *Keahlian konseptual* merupakan kemampuan analisis general, melogikakan pemikiran, dan kecakapan dalam menformulasi konsep dan konseptualisasi yang kompleks serta menghubungkan keduanya. Kreatif dalam membangkitkan ide dan pemecahan masalah serta kemampuan untuk menganalisis kejadian, perubahan-perubahan, antisipatif dan menghargai kesempatan, dan kemampuan menangani masalah potensial (induktif dan tanggapan deduktif).

Pemimpin yang efektif adalah memiliki jaringan kerja yang handal, membangun hubungan yang pada akhirnya untuk mengadakan dan menggunakan sumber daya informasi dan dorongan kembali terhadap organisasi atau penyediaan unsur pokok yang penting. Pemimpin yang berkedudukan sebagai pelatih akan memberikan inspirasi dan membantu mereka belajar, tumbuh, dan merealisasikan para bawahan menjadi manusia yang potensial, serta memberikan layanan pada masyarakat. Pemimpin sebagai agen perubahan akan memosisikan organisasi maju ke depan, membuat perubahan atau peningkatan terhadap pengambilan keputusan yang lain, tentang bagaimana layanan pada kebutuhan yang banyak dan kelompok target yang seharusnya diberi perhatian. Sondern juga memandang bahwa pemimpin memiliki beberapa fungsi sebagai berikut.

1. Pemimpin selaku penentu arah yang akan ditempuh dalam usaha pencapaian tujuan.
2. Wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak-pihak di luar organisasi.
3. Pemimpin selaku komunikator yang efektif.
4. Mediator yang andal khususnya pada hubungan dalam menangani konflik.
5. Pemimpin selaku integrator yang efektif rasional, objektif, dan netral.

Secara garis besar Sondern lebih menganggap bahwa pemimpin mempunyai fungsi yang sangat vital dalam mewujudkan organisasi, yaitu sebagai penentu arah, organisasi, komunikator, dan integrator. Fungsi kepemimpinan pendidikan sebagai pemimpin menurut Wahjosumidjodapat diuraikan sebagai berikut.

1. Bertanggungjawab agar para tenaga pendidik, staf administrasi, siswa menyadari tujuan institusi pendidikan yang telah ditetapkan.
2. Kepemimpinan pendidikan bertanggungjawab untuk menyediakan segala dukungan, peralatan, fasilitas, berbagai peraturan, dan suasana yang mendukung kegiatan.
3. Kepemimpinan pendidikan harus mampu memahami motivasi setiap tenaga pendidik, staf administrasi, dan siswa, mengapa mereka bersikap

dan berperilaku baik yang bersifat positif maupun reaksi yang tidak mendukung.

4. Kepemimpinan pendidikan sebagai sumber inspirasi bawahan.
5. Kepemimpinan pendidikan harus menjaga keseimbangan antara tenaga pendidik, staf administrasi, dan siswa, serta kepentingan masyarakat pihak lain.
6. Kepemimpinan pendidikan harus menyadari bahwa esensi kepemimpinan adalah kepengikutan (*the followership*), artinya kepemimpinan tidak akan terjadi apabila tidak didukung pengikut.
7. Memberikan bimbingan, mengadakan koordinasi kegiatan, mengadakan pengendalian atau pengawasan, dan pembinaan agar masing-masing anggota atau bawahan memperoleh tugas yang wajar dalam beban dan hasil usaha bersama.

Pemimpin (dalam hal ini kepemimpinan pendidikan) menurut rambu-rambu penilaian kinerja kepada institusi pendidikan yang telah ditetapkan Diknas menyebutkan bahwa kepemimpinan pendidikan sebagai pembimbing mempunyai empat aspek kemampuan.

1. Aspek kepribadian
2. Aspek Manajerial
3. Aspek Kewirausahaan
4. Aspek Supervisi

Dari 4 aspek tersebut maka, kepemimpinan pendidikan sebagai pemimpin harus memiliki beberapa kriteria sebagai berikut:

a) Fungsi pemimpin

- (1) Membangun visi dan strategi institusi pendidikan ke arah kemajuan.
- (2) Mengkomunikasikan visi dan strategi pada para tenaga pendidik staf administrasi.
- (3) Sebagai wakil institusi pendidikan dalam beberapa pertemuan.
- (4) Sebagai mediator, komunikator, dan integrator.

b) Kemampuan yang harus dimiliki

- (1) Kemampuan teknik, yaitu pengetahuan kepemimpinan pendidikan tentang metode, prosedur-prosedur proses, dan teknik memimpin.
- (2) Kemampuan interpersonal: pengetahuan kepemimpinan pendidikan tentang perilaku para personal institusi pendidikan (tenaga pendidik, staf administrasi, dan siswa), dan proses interpersonal (sikap perasaan, motivasi).
- (3) Keahlian konseptual: melogikakan pemikiran atau ide dan memformulasikan konsep tentang program-program institusi pendidikan.

- (4) Kemampuan mengenal personal institusi pendidikan.
 - (5) Pemahaman terhadap visi dan misi institusi pendidikan.
 - (6) Kemampuan tentang pengambilan keputusan.
- c) **Tipe pengambilan keputusan bagi kepemimpinan pendidikan mempunyai beberapa ciri:**
1. *Autokratik*, yaitu pengambilan keputusan tanpa melibatkan personal institusi pendidikan.
 2. *Konsultatif*, yaitu pengambilan keputusan institusi pendidikan dengan melibatkan aspirasi dari personal institusi pendidikan.
 3. *Kelompok*, kepemimpinan pendidikan dalam mengambil keputusan melibatkan keputusan kelompok.
 4. *Delegasi*, kepemimpinan pendidikan memberikan hak eksklusif kepada para personal institusi pendidikan untuk pendelegasian tugas.

b. Perilaku Pemimpin Berbasis Sekolah

Menurut Daft (2006:8), perilaku pemimpin merupakan penggunaan pengaruh untuk memberikan motivasi kepada karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Perilaku pemimpin menurut McShane dan Von Glinow (2008: 402), "about influencing, motivating, and enabling others to contribute toward the effectiveness and success of the organization of which they are member". Salah satu teori yang menghubungkan perilaku pemimpin dan persepsi situasi bawahan dan cukup berpengaruh dalam kehidupan organisasi ialah *Path-Goal Theory*. Model kepemimpinan *path-goal theory* mengadaptasi kepemimpinan situasional. Model ini didasarkan pada motivasi bawahan atas pengharapannya atau tujuannya mendapatkan imbalan. Peranan pemimpin adalah menuntun dan membimbing serta memberikan petunjuk kepada bawahannya cara mencapai tujuan atau target. Organisasi efektif tergantung pada kemampuan pemimpin memuaskan kebutuhan bawahannya dan kemampuan pemimpin memberi petunjuk kepada bawahannya.

Perilaku pemimpin menurut McShane dan Von Glinow (2008:409) ada empat yaitu perilaku pemimpin mengarahkan (*directive*), suportif (*supportive*), partisipatif (*participative*) dan perilaku pemimpin berorientasi keberhasilan (*achievement-oriented*). Selanjutnya Luthans (2008: 421) menjelaskan keempat perilaku tersebut sebagai berikut: (1) *Directive leadership. Associates know exactly what is expected of them, and the leader gives specific directions. There is*

no participation by subordinates; (2) Supportive leadership. The leader is friendly and approachable and shows a genuine concern for associates; (3) Participative leadership. the leader asks for and uses suggestion from associates but still makes the decisions; (4) Achievement-oriented leadership. The leader sets challenging goals for associates and shows confidence that they will attain these goals and perform well. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa perilaku pemimpin adalah tingkah laku seorang atasan dalam mempengaruhi orang lain/bawahan untuk pencapaian tujuan dengan memberikan pengarahan, bimbingan, dukungan, dan penghargaan dengan baik.

c. Kepemimpinan Suatu Harapan Pemebajar

Secara umum mendengar kata harapan tentu tidak asing bagi kita. Harapan mempunyai persamaan arti dengan mimpi, keinginan, tujuan dan atau dicitacitakan. Teori harapan mengatakan bahwa karyawan atau bawahan dimotivasi untuk melakukan upaya lebih keras untuk meyakini upaya itu akan menghasilkan penilaian kinerja yang baik. Pemimpin di paud terpadu Mawar mempunyai keinginan atau harapan untuk meningkatkan layanan program pendidikan dan meningkatkankinerja beserta motivasi karyawan/ guru dengan cara membimbing, menuntun dan mengarahkan menuju atau meningkatkan suatu layanan pendidikan ditengah masyarakat.

Kepemimpinan adalah seni yang untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang-orang sedemikian rupa agar memperoleh kepatuhan, kepercayaan, respek dan kerja sama secara royal untuk menyelesaikan tugas (Field Manual/22-100). Pemimpin paud terpadu mawar juga berpengharapan pada karyawan/guru sebagai bawahan untuk mepapai satu tujuan. Harapan tidak hanya sekedar harapan. Harapan yang bermakna adalah harapan yang memiliki sebuah teori. Teori harapan menurut Robbins (2006: 238), berargumen bahwa kekuatan dari kecenderungan untuk bertindak dengan cara tertentu bergantung pada kekuatan pengharapan bahwa tindakan itu akan diikuti oleh output tertentu dan tergantung pada daya tarik output itu bagi individu tersebut. Menurut Robbins dan Judge (2008: 254), teori harapan berfokus pada tiga hubungan yaitu ;

1. Hubungan usaha-kinerja. Kemungkinan yang dirasakan oleh individu yang mengeluarkan sejumlah usaha akan menghasilkan kinerja;
2. Hubungan kinerja-penghargaan. Tingkat sampai mana individu yakin bahwa bekerja pada tingkat tertentu akan menghasilkan pencapaian yang diinginkan; dan
3. Hubungan penghargaan-tujuan-tujuan pribadi. Tingkat sampai mana penghargaan-penghargaan organisasional memuaskan tujuan-tujuan pribadi atau kebutuhan-kebutuhan individu serta

daya tarik dari penghargaan-penghargaan potensial bagi individu tersebut.

Menurut Kreiner dan Kinicki (2007: 246), Victor Vroom merumuskan teori harapan pada tahun 1964. teori Vroom telah dirangkum sebagai berikut, “*The strength of a tendency to act in a certain way depends on the strength of an expectancy that the act will be followed by a given consequence (or outcome) and on the value or attractiveness of that consequence (or outcome) to the actor*”. Jadi menurut Vroom, teori harapan adalah kecenderungan yang kuat untuk bertindak dengan suatu cara tertentu tergantung pada kekuatan harapan bahwa tindakan akan diikuti dengan suatu konsekuensi tertentu (atau akibat tertentu) dan pada tertarik pada konsekuensi (atau akibat) bagi pelakunya. Tiga konsep kunci didalam model Vroom, yaitu harapan (*expectancy*), alat (*instrumentaly*), dan penilaian (*valensi*).

Pemimpin meningkatkan motivasi bawahan dengancara bekerja bersama bawahan untuk belajar tentang perilaku penyelesaian tugas yang efektif serta mencapai nilai tinggi dalam organisasi. Tugas pemimpin menurut teori ini adalah bagaimana seorang pemimpin menjelaskan dan mempermudah jalan menuju nilai tinggi/ reward tersebut. Pemimpin berusaha memperjelas jalur tujuan yang diinginkan dalam organisasi sehingga bawahan tahu kemana harus mengerahkan tenaganya untuk mencapai tujuan organisasi pendidikan. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan atas kepemimpinan adalah suatu perasaan positif seseorang maupun bawahan atas kepemimpinan atasannya dengan indikator perasaan tentang yang kepemimpinan *supportif*, kepemimpinan yang mengarahkan, kepemimpinan yang partisipatif, dan kepemimpinan berorientasi keberhasilan.

Yayasan Mawar Banjarbaru Utara memiliki layanan organisasi pendidikan yaitu Pendidik Anak Usia Dini/Paud Terpadu Mawar dan Bimbingan Kursus. Layanan Paud Terpadu Mawar ini sendiri mengelola empat program layanan yaitu Rombongan Belajar/Rombel Taman Kanak-kanak (TK), Rombongan Belajar/Rombel Kelompok Bermain (KB), Rombongan Belajar Taman Penitipan Anank (TPA), dan untuk layanan Bimbingan Kursus itu sendiri memiliki 3 Bidang yaitu Agency Mawar yang bergerak dalam fashion modelling dan tari, Bimbel Bahasa Inggris yang terfokus pada pengenalan bahasa inggris, dan bimbel Pendidikan agama Islam yang bergerak pada layanan pendidikan islam. Dengan adanya program layanan tersebut diatas, sebuah harapan yang besar yang dimiliki seorang pimpinan di paud terpaud mawar agar layanan ini dapat mendapatkan nilai/reward.



Gambar 1. Grafik kualifikasi pendidik Yayasan Mawar Banjarbaru Utara

Keterangan :

Biru = Pendidik

Merah = Peserta Didik

Kuning = Orang Tua Peserta Didik

(sebelum Workshop)

Tahun 2017 ; Pendidik = 2

Peserta Didik = 1,8

Orang Tua Peserta Didik = 2,1

Tahun 2018 ; Pendidik = 3

Peserta Didik = 2,1

Orang Tua Peserta Didik = 2,5

(Sesudah Workshop)

Tahun 2019 ; Pendidik = 3,5

Peserta Didik = 3,8

Orang Tua Peserta Didik = 4

Tahun 2020 ; Pendidik = 4,5

Peserta Didik = 4,8

Orang Tua Peserta Didik = 4

KESIMPULAN

Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam Berdasarkan hasil analisis data, maka dapat disampaikan kesimpulan penelitian sebagai berikut: (1) Perilaku pemimpin berpengaruh langsung terhadap harapan bawahan; (2) Karakteristik tugas berpengaruh langsung terhadap harapan bawahan; (3) Harapan pemimpin selaku kepala sekolah organisasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan atas grafik kenaikan dari evaluasi dan monitoring pembelajaran bagi pendidik mawar; (4) Perilaku pemimpin berpengaruh tidak langsung terhadap kepuasan atas kepemimpinan melalui harapan pendidik dalam potensi pendidik; (5) Karakteristik tugas berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja kepemimpinan melalui pendidik/ bawahan. (6) Pemimpin sebagai icon

Perkembangan instusi pendidikan bergantung pada kepemimpinan pendidikan. Efektivitas kepemimpinan pendidikan sangat menunjang *output* pendidikan sebagai produk pendidikan. Efektivitas kepemimpinan bergantung pada sejauh mana pemimpin

mengaktualisasikan kemampuannya untuk mengorganisir semua sumber daya yang di miliki oleh institusi pendidikan.

Dengan demikian, pemimpin pendidikan dalam organisasi harus membekali diri dengan kemampuan yang harus dimiliki serta memahami dan dapat mengaplikasikan fungsi dan tugasnya. Kemampuan manajerial dan memiliki moralitas yang baik merupakan salah satu prasyarat bagi kepemimpinan pendidikan dalam organisasi. Seyogyanya adalah pemimpin yang terbaik akan mencapai keunggulan dalam pembelajar yang efektif.

DAFTAR PUSTAKA

Semua rujukan-rujukan yang diacu di dalam teks artikel harus didaftarkan di bagian Referensi. Referensi harus berisi pustaka-pustaka acuan yang berasal dari sumber primer (jurnal ilmiah dan berjumlah minimum 80% dari keseluruhan daftar pustaka) dan sangat direkomendasikan mengandung aspek kebaruan (*novelty*). Referensi yang dianggap memiliki kebaruan yang baik adalah referensi yang diterbitkan selama 10 tahun terakhir. Setiap artikel paling tidak berisi 10 (sepuluh) daftar pustaka acuan.

Penulisan Daftar Pustaka sebaiknya menggunakan aplikasi manajemen referensi seperti *Mendeley* atau *References Ms. Word*. Spasi untuk daftar referensi adalah 1 spasi. Format penulisan yang digunakan diartikel Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin adalah sesuai dengan format *APA 6th Edition* (*American Psychological Association*). Berikut adalah contoh penggunaan beberapa referensi.

Buku 1 Penulis

Sunarto, K. (2004). *Pengantar Sosiologi*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Buku 2 Penulis

Tubagus, A, & Wijonarko. (2009). *Langkah-Langkah Memasak*. Jakarta: PT Gramedia.

Buku 3 Penulis

Leen, B., Bell, M., & McQuillan, P. (2014). *Evidence-Based Practice: a Practice Manual*. USA: Health Service Executive.

Buku Lebih Dari Satu Edisi

Prayitno, & Amti, E. (2012). *Dasar-Dasar Bimbingan dan Konseling* (Edisi ke-10). Jakarta: PT Rineka Cipta.

Penulis Dengan Beberapa Buku

Soeseno, S. (1980). *Teknik Penulisan Ilmiah-Populer*. Jakarta: PT Gramedia.

Soeseno, S. (1993). *Teknik Penulisan Ilmiah-Populer: Kiat Menulis Nonfiksi untuk Majalah*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Penulis Tidak Diketahui / Lembaga

Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. (2003). *Panduan Teknis Penyusunan Skripsi Sarjana Ekonomi*. Jakarta: UI Press.

Buku Terjemahan

Gladding, S. T. (2012). *Konseling: Profesi yang Menyeluruh* (6th ed.). (P. Winarno, & L. Yuwono, Trans.) Jakarta: PT. Indeks.

Buku Kumpulan Artikel/Memiliki Editor

GINICOLA, M. M., FILMORE, J. M., SMITH, C., & ABDULLAH, J. (2017). Physical and Mental Health Challenges Found in the LGBTQI+ Population. In M. M. Ginicola, C. Smith, & J. M. Filmore (Eds.), *Affirmative Counseling with LGBTQI+ People* (pp. 75 - 85). Alexandria, VA: American Counseling Association.

Artikel Jurnal / Ensiklopedi

Ruini, C., Masoni, L., Otolini, F., & Ferrari, S. (2014). Positive Narrative Group Psychotherapy: The Use of Traditional Fairy Tales to Enhance Psychological Well-Being and Growth. *Psychology of Well-Being*, 4 (13), 1-9.

Artikel Jurnal dengan Lebih dari 7 Penulis

Gilbert, D. G., McClernon, J. F., Rabinovich, N. F., Sugai, C., Plath, L. C., Asgaard, G., ... Botros, N. (2004). Effects of quitting smoking on EEG activation and attention last for more than 31 days and are more severe with stress, dependence, DRD2 A1 allele, and depressive traits. *Nicotine and Tobacco Research*, 6, 249—267

Artikel Jurnal dengan DOI

Herbst-Damm, K. L., & Kuhk, J. A. (2005). Volunteer support marital status, and the survival times of terminally ill patients. *Health Psychology*, 24, 225-229. doi: 10.1037/0278-6133.24.2.225

Artikel dalam Prosiding Online

Herculano-Houzel, S., Collins, C. E., Wong, R, Kaas, J. H., & Lent R. (2008). The basic nonuniformity of the cerebral cortex. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 105, 12593—12598. doi:10.1073/pnas.Q805417105

Artikel dalam Prosiding Cetak



Katz, I., Gabayan, K., & Aghajan, H. (2007). A multi-touch surface using multiple cameras. In J. Blanc-Talon, W. Philips, D. Popescu, & P. Scheunders (Eds.), *Lecture Notes in Computer Science: Vol. 4678. Advanced Concepts for intelligent Vision Systems* (pp. 97—108). Berlin, Germany: Springer-Verlag.

Comprehensive Meta-Analysis (Version 2) [Computer software]. Englewood, NJ: Biostat.

Majalah

Susanta, R. (Juni 2010). “Ambush Marketing”. *Marketing*, 140 (2), 15-17.

Majalah Online

Susanta, R. (Juni 2010). “Ambush Marketing”. *Marketing*, 140 (2), 15-17. Diakses dari: <http://majalahmarketing.com/>

Surat Kabar

Irawan, A. (24 September 2010). “Impor Beras dan Manajemen Logistik Baru”. *Koran Tempo*, A11.

Skripsi/Tesis/Disertasi Tidak Terpublikasi

Nurgiri, M. (2010). *Antropologi Indonesia* (Skripsi Tidak Terpublikasi). Sarjana Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia, Jakarta.

Skripsi/Tesis/Disertasi dari Sumber Online

Haryadi, R. (2017). *Pengembangan Model Evidence-Based Community Counseling untuk Meningkatkan Kesejahteraan Psikologis pada Subyek Eks-Pecandu NAPZA di Kota Semarang* (Tesis, Pascasarjana Universitas Negeri Semarang). Diakses dari: <http://pps.unnes.ac.id/tesis/rudiharyadi/>

Video

American Psychological Association. (Produser). (2000). *Responding therapeutically to patient expressions of sexual attraction* [DVD]. Tersedia di <http://www.apa.org/videos/>

Serial Televisi

Egan, D. (Penulis), & Alexander, J. (Pengarah). (2005). Failure to communicate [Episode Seri Televisi]. In D. Shore (Produser Pelaksana), *House*. New York, NY: Fox Broadcasting.

Musik Rekaman

Lang, K.D. (2008). Shadow and the frame. *On Watershed* [CD]. New York, NY: Nonesuch Records.

Perangkat Lunak