KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI ATAU MADRASAH

Moh. Syamsul Falah
Universitas Hasyim Asy'ari Jombang, Indonesia
E-mail: syamsulfalah@gmail.com

Abstract: *Leadership in organization or madrasah always interesting to be examined, considering the ability of a leader as main determinant of empowerment to subordinate. Leaders in the organization or madrasah as central to the success or failure of the organization or madrasah.*

For leaders in organizations or madrasahs are required to be able to direct, influence, mobilize the bottom or kelomoknya in achieving the goals he has set. To achieve the goals of the organization or the madrasah would require its own steps, there are at least some urgent things to ponder by a leader in an organization or madrasah before managing its organization or madrasah, the leader on the basic concepts of leadership function, type of leadership, effective leadership, and leadership strategies or tactics.

By understanding these things at least a leader is not only monotonous in leadership, so that his subordinates will experience saturation in the organization or madrasah which resulted in less effective and communicative people in the organization or madrasah.

Keywords: *Leadership, organization, and madrasah*

Pendahuluan

Kepemimpinan adalah subjek yang telah lama menarik perhatian banyak orang. Istilah yang mengkonotasikan citra individual yang kuat dan dinamis yang berhasil memimagaipin di bidang kemiliteran, memimpin perusahaan yang sedang berada dalam puncak kejayaan atau memimpin Negara (Gary Yukl: 2001, h. 2).

Rumusan tentang kepemimpinan sangat luas sekali, Richards & Eagel merumuskan pengertian kepemimpinan adalah cara mengartikulasikan visi, mewujudkan nilai, dan menciptakan lingkungan guna mencapai sesuatu.

Menurut Robbin mengatakan "*Leadership as the ability to influence group toward the achievement of goals*" Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan mempengaruhi kelompok kearah pencapaian tujuan organisasi.

Rosmiati & Kurniady (2010, h. 125) berpendapat "kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, mengerakkan, mengarahkan, dan kalau perlu memaksa orang atau kelompok untuk menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan atau *leadership* memiliki makna yang sangat luar, yaitu; 1) sebagai proses mempengaruhi, mendorong,

mengajak, menuntun, mengerakkan dan mengarahkan bawahan atau kelompok yang ada di dalamnya. 2) mencapai visi, mewujudkan nilai atau norma-norma, dan mengkondisikan lingkungan yang kondusif.

Madrasah adalah suatu lembaga pendidikan yang di dalamnya terdapat banyak unsur sekaligus melibatkan manusia.

Dengan demikian, seorang pemimpin madrasah dibutuhkan mampu mempengaruhi dan mengajak orang lain supaya orang lain tersebut dapat mengikuti saran dan mengerjakan sesuatu untuk mencapai tujuan bersama dalam lingkup madrasah tersebut. Dalam konteks Islam, setiap orang berhak menjadi pemimpin, secara tidak langsung manusia yang telah lahir setelah menginjak dewasa telah mendapatkan kewajiban dan tanggung jawab masing-masing terhadap dirinya, setidaknya umat Islam diharapkan dapat memimpin dirinya sendiri, baik-buruk seorang tergantung sejauh mana seseroang itu menjaga dan memimpin dirinya. Sebagaimana dalam sebuah hadits disebutkan:

“Setiap manusia/pemimpin akan dimintai pertanggung jawaban”

Jadi, setiap orang dalam Islam diberikan tanggung jawab masing untuk memimpin dirinya menjadi manusia yang lebih baik.

Secara tidak sadar, umat Islam diajarkan menjadi seorang pemimpin yang baik. Persoalannya tidak setiap orang dapat atau mampu mendidik dirinya menjadi baik, sehingga dapat dipastikan kalau seseorang tidak mendidik atau mengatur dirinya dengan baik, maka mendidik atau mengatur orang lain untuk menjadi baik pun tidak akan berhasil.

Kalau kita fahami bahwa setiap orang atau pemimpin tidak boleh meremehkan segala urusan, dirinya harus selalu mengupdate atau mengasah kemampuan dan wawasannya, jadi seorang pemimpin akan mempunyai kepribadian yang santun, berwawasan luas, dan dapat diterima semua bawahan sehingga organisasi maupun lembaga yang dikelolanya akan menjadi pencerahan masa depan bagi anggotanya.

Konsep Dasar

1. Fungsi Kepemimpinan

Seseorang yang telah menjadi pemimpin dalam organisasi atau lembaga setidaknya mengetahui fungsi-fungsi kepemimpinan. Terkait dengan fungsi kepemimpinan, para pakar manajemen berbeda-beda pendapat. Tetapi penulis hanya ingin mengutip dari Rosmita dan Kurniady (2010, h. 126) yang merumuskan fungsi kepemimpinan dalam kelompok sebagai berikut;

- a. Pemimpin membantu suasana terciptanya persaudaraan, kerjasama dengan penuh rasa kebebasan.
- b. Pemimpin membantu kelompok untuk mengorganisir diri yaitu ikut serta dalam memberikan sangsangan dan bantuan kepada kelompok dalam menciptakan dan menjelaskan tujuan.
- c. Pemimpin membantu kelompok dalam menetapkan prosedur kerja, yaitu membantu kelompok dalam menganalisis situasi untuk kemudian menetapkan prosedur mana yang paling praktis dan efektif.

- d. Pemimpin bertanggung jawab dalam mengambil putusan bersama dengan kelompok.
- e. Pemimpin memberikan kesempatan kepada kelompok untuk belajar dari pengalaman.
- f. Pemimpin mempunyai tanggung jawab untuk melatih kelompok menyadari proses dari isi pekerjaan yang dilakukan dan berani menilai hasilnya secara jujur dan objektif.
- g. Pemimpin bertanggung jawab dalam mengembangkan dan mempertahankan eksistensi organisasi.

Dalam buku pemimpin dan kepemimpinan, Kartini Kartono (2004, h. 117) menyebutkan 7 tugas seorang pemimpin kelompok, sebagai berikut;

- 1) Memelihara struktur kelompok, menjamin intraksi yang lancar dan memudahkan pelaksanaan tugas-tugas.
- 2) Menyingkronkan ideology, ide, pikiran dan ambisi anggota kelompok dengan pola keinginan pemimpin.
- 3) Memberikan rasa aman dan status yang jelas kepada setiap anggota, sehingga mereka bersedia memberikan partisipasi penuh.
- 4) Kemanfaatkan dan mengoptimalkan kemampuan, bakat dan produktivitas semua anggota kelompok untuk berkarya dan berinovasi.
- 5) Menegakkan, peraturan, larangan, disiplin dan norma-norma kelompok agar tercapai kepaduan kelompok, meminimalisir konflik dan perbedaan-perbedaan.
- 6) Merumuskan nilai-nilai kelompok dan memilih tujuan-tujuan kelompok, sambil menentukan sarana dan cara-cara operasional guna mencapainya.
- 7) Mampu memenuhi harapan, keinginan, dan kebutuhan-kebutuhan para anggota sehingga mereka merasa puas. Juga membantu adaptasi mereka terhadap tuntutan-tuntutan eksternal masyarakat dan memecahkan kesulitan-kesulitan kehidupan kelompok setiap hari.

2. Tipe Kepemimpinan

Setelah membahas tentang Fungsi Kepemimpinan, pada dasarnya, ada hal yang cukup menarik pula untuk diketahui, yaitu mengenai macam-macam Tipe Kepemimpinan, yang mana tipe kepemimpinan sering kali menjadi perdebatan para tokoh-tokoh besar. Karena kepemimpinan sangat berguna sekali dalam kehidupan kita, minimal bagi seorang laki-laki nantinya akan memimpin sebuah keluarga. Menurut beberapa kelompok sarjana (Kartini Kartono, 2004, h. 80) membagi Tipe Kepemimpinan sebagai berikut;

a. Tipe Kepemimpinan Kharismatis

Tipe kepemimpinan karismatis memiliki kekuatan energi, daya tarik dan pembawaan yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya dan pengawal-pengawal yang bisa dipercaya. Kepemimpinan kharismatik dianggap memiliki *supernatural power* (kekuatan ghaib) dan kemampuan-kemampuan yang *superhuman*, yang diperolehnya sebagai karunia Yang Maha Kuasa. Kepemimpinan yang kharismatik memiliki inspirasi, keberanian, dan berkeyakinan teguh pada pendirian sendiri.

Totalitas kepemimpinan kharismatik memancarkan pengaruh dan daya tarik yang amat besar.

b. Tipe Kepemimpinan Paternalistik/Maternalistik

Kepemimpinan paternalistik lebih diidentikkan dengan kepemimpinan yang kebabakan dengan sifat-sifat sebagai berikut: (1) mereka menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak/belum dewasa, atau anak sendiri yang perlu dikembangkan, (2) mereka bersikap terlalu melindungi, (3) mereka jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri, (4) mereka hampir tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif, (5) mereka memberikan atau hampir tidak pernah memberikan kesempatan pada pengikut atau bawahan untuk mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas mereka sendiri, (6) selalu bersikap maha tahu dan maha benar.

Sedangkan tipe kepemimpinan maternalistik tidak jauh berbeda dengan tipe kepemimpinan paternalistik, yang membedakan adalah dalam kepemimpinan maternalistik terdapat sikap *over-protective* atau terlalu melindungi yang sangat menonjol disertai kasih sayang yang berlebih lebihan.

c. Tipe Kepemimpinan Militeristik

Tipe kepemimpinan militeristik ini sangat mirip dengan tipe kepemimpinan otoriter. Adapun sifat-sifat dari tipe kepemimpinan militeristik adalah: (1) lebih banyak menggunakan sistem perintah/komando, keras dan sangat otoriter, kaku dan seringkali kurang bijaksana, (2) menghendaki kepatuhan mutlak dari bawahan, (3) sangat menyenangkan formalitas, upacara-upacara ritual dan tanda-tanda kebesaran yang berlebihan, (4) menuntut adanya disiplin yang keras dan kaku dari bawahannya, (5) tidak menghendaki saran, usul, sugesti, dan kritikan-kritikan dari bawahannya, (6) komunikasi hanya berlangsung searah.

d. Tipe Kepemimpinan Otokratis (Outhoritative, Dominator)

Kepemimpinan otokratis memiliki ciri-ciri antara lain: (1) mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan mutlak yang harus dipatuhi, (2) pemimpinnya selalu berperan sebagai pemain tunggal, (3) berambisi untuk merajai situasi, (4) setiap perintah dan kebijakan selalu ditetapkan sendiri, (5) bawahan tidak pernah diberi informasi yang mendetail tentang rencana dan tindakan yang akan dilakukan, (6) semua pujian dan kritik terhadap segenap anak buah diberikan atas pertimbangan pribadi, (7) adanya sikap eksklusivisme, (8) selalu ingin berkuasa secara absolut, (9) sikap dan prinsipnya sangat konservatif, kuno, ketat dan kaku, (10) pemimpin ini akan bersikap baik pada bawahan apabila mereka patuh.

e. Tipe Kepemimpinan Laissez Faire

Pada tipe kepemimpinan ini praktis pemimpin tidak memimpin, dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semaunya sendiri. Pemimpin tidak berpartisipasi sedikit pun dalam kegiatan kelompoknya. Semua pekerjaan dan tanggung jawab harus dilakukan oleh bawahannya sendiri. Pemimpin hanya berfungsi sebagai simbol, tidak memiliki keterampilan teknis, tidak mempunyai wibawa, tidak bisa mengontrol anak buah, tidak mampu melaksanakan koordinasi kerja, tidak mampu menciptakan suasana kerja yang kooperatif. Kedudukan sebagai pemimpin biasanya diperoleh dengan cara penyogokan, suapan atau karena sistem nepotisme. Oleh karena itu organisasi yang dipimpinnya biasanya morat marit dan kacau balau.

f. Tipe Kepemimpinan Populistic

Kepemimpinan populis berpegang teguh pada nilai-nilai masyarakat yang tradisonal, tidak mempercayai dukungan kekuatan serta bantuan hutang luar negeri. Kepemimpinan jenis ini mengutamakan penghidupan kembali sikap nasionalisme.

g. Tipe Kepemimpinan Administratif/Eksekutif

Kepemimpinan tipe administratif ialah kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif. Pemimpinnya biasanya terdiri dari teknokrat-teknokrat dan administrator-administratur yang mampu menggerakkan dinamika modernisasi dan pembangunan. Oleh karena itu dapat tercipta sistem administrasi dan birokrasi yang efisien dalam pemerintahan. Pada tipe kepemimpinan ini diharapkan adanya perkembangan teknis yaitu teknologi, industri, manajemen modern dan perkembangan sosial di tengah masyarakat.

h. Tipe Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerjasama yang baik. kekuatan kepemimpinan demokratis tidak terletak pada pemimpinnya akan tetapi terletak pada partisipasi aktif dari setiap warga kelompok. Kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu, mau mendengarkan nasehat dan sugesti bawahan. Bersedia mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing. Mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat-saat dan kondisi yang tepat.

Dari berbagai macam tipe kepemimpinan tersebut, tidak berarti untuk menjadi pemimpin suatu organisasi atau lembaga madrasah harus menerapkan salah satu tipe kepemimpinan, tetapi bisa saja, seorang pemimpin mengimplementasikan dari berbagai macam model tipe kepemimpinan. karena pada dasarnya semua jenis gaya kepemimpinan itu memiliki keunggulan dan kelemahan masing-masing. Maka dari itu, seseorang orang yang mampu menjelaskan organisasi atau lembaga madrasahny akan banyak berhasil, makanala dia dapat mengaplikasikan atau menerapkan semua jenis kepemimpinan dalam waktu dan situasi yang berbeda.

Bahwa mengetahui bentuk-bentuk tipe kepemimpinan dalam memanaj organisasi atau lembaga madrasah tidaklah cukup maksimal dalam mengkoordinasikan bawahan, bila tidak disertai dengan *empowerment* terhadap bawahannya.

Diane Tracy dalam buku *Educational Administration concept and practices* (Lunenbug & Ornstein: 2000, h. 117) berpendapat ada sepuluh empowerment

1. Tell people what their responsibilities are.
2. Give them authority equal to the responsibility assigned them.
3. Set standards of excellence
4. Provide them with the needed training.
5. Give them knowledge and information.
6. Provide them with feedback on their performance.
7. Recognize them for their achievement
8. Trust them.
9. Give them permission to fail.
10. Treat them with dignity and respect

Pertama, pemimpin harus mampu memberikan tanggung jawab bawahan sehingga bawahan dapat melakukan inovasi-inovasi dalam meningkatkan dan mengembangkan organisasi atau lembaga yang ada.

Kedua, memberikan hak yang sama dalam memegang wewenang terhadap tanggung jawab yang telah ditugaskan kepada bawahan. Jadi, pemimpin harus mampu memberikan kepada masing-masing bawahan, sehingga tidak ada yang merasa didiskriminasi dalam memegang wewenang.

Ketiga, menata standard mutu yang baik, dengan kata lain. Pemimpin organisasi harus selalu menjaga mutu organisasi yang dikelolanya sehingga visi dan misi yang telah direncanakan dapat terwujud sebagaimana mestinya.

Keempat, menyediakan bawahan pelatihan, ini dimaksudkan supaya bawahan senantiasa dapat berkembang dan mengaplikasikan secara mudah.

Kelima, memberikan bawahan pengetahuan dan informasi, dengan mengetahui informasi-informasi baru bawahan akan merasa termotivasi dalam mencari pengetahuan baru, sehingga wacana mereka tidak tertinggal dengan lainnya.

Enam, menyediakan waktu bagi mereka untuk melakukan umpan balik terhadap kegiatan yang telah dilaksanakannya.

Ketujuh, menghargai prestasi bawahan, seorang pemimpin harus dapat menghargai bawahan, manakala mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, sehingga di masa yang akan datang bawahan bisa memaksimalkan tugas yang telah diberikannya.

Kedelapan, membangun kepercayaan kepada mereka, seorang pemimpin harus yakin bahwa bawahan yang semula tidak mampu menjalankan tugas dengan baik, kelak akan mampu menjalankan dengan baik dengan memberikan rasa percaya diri kepada mereka, mereka akan selalu termotivasi. Di samping itu, seorang pemimpin harus menyadari bahwa generasi penerus akan mengalami masa-masa yang sulit untuk memecahkan masalah.

Kesembilan, memaafkan bawahan melakukan kekeliruan atau kegagalan, maksudnya seorang pemimpin harus memiliki kesabaran dalam mengelola organisasinya atas perbuatan yang telah dilakukan oleh bawahannya dengan memberikan maaf atas kekeliruan atau kegagalan yang telah dilakukannya. Dengan demikian, bawahan akan berani melakukan inovasi-inovasi baru yang pada akhirnya menguntungkan organisasi itu sendiri.

Kesepuluh, menjaga martabat dan kehormatan bawahan, pemimpin diharapkan dapat menjaga harga diri semua bawahan. Pemimpin harus menyadari bahwa dirinya tidak akan terus-menerus menjadi orang nomor satu di kelompoknya, suatu saat pasti akan digantikan oleh generasi berikutnya. Apalagi, kalau mengingat peraturan sekarang, bahwa pimpinan lembaga atau madrasah dibatasi hanya dua periode secara berturut-turut. Dengan kata lain, bahwa pimpinan seperti madrasah tidak diperbolehkan menjabat

jabatannya sebagai pemimpin atau kepala selamanya. Durasi waktu penjabatan yang sangat sedikit, bila tidak waspada atau sewenang-wenang terhadap jabatannya, kelanjutan organisasi atau madrasah tersebut akan memperburuk citra dirinya, walaupun sebelumnya pernah menjabat sebagai pimpinan lembaga madrasah.

3. Kepemimpinan yang Efektif

Berhasil tidaknya suatu madrasah atau organisasi dipengaruhi oleh komitmen dan kompetensi pemimpin dalam mengelola bawahannya. Seperti apa pemimpin yang ideal? Terkait kriteria pemimpin yang ideal memang banyak pendapat. Philip Sadler dalam bukunya *Leadership* (1997, h. 47) ada lima kriteria kepemimpinan 1) The Ability to build effective teams, 2) The ability to listen, 3) The capability to make decisions on this town, 4) The ability to retain good people, 5) The ability to surround himself with good people.

Philip Sadler (1997, h. 47-48) juga mengutip dari pendapatnya Wess Robbert, Vice President, Human Resources, American Express, dalam buku yang berjudul *The Leadership Secret of Attila the Hum* menyebutkan ada tujuh belas karakteristik seorang pemimpin, yaitu ; 1) Courage, 2) Desire (strong with to lead), 3) Emosional stamina, 4) Physical stamina, 5) Empathy, 6) Decisiveness, 7) Anticipation, 8) Timing, 9) Competitiveness, 10) Self-confidence, 11) Accountability, 12) Responsibility, 13) Credibility, 14) Tenacity, 15) Dependability, 16) Stewardship, 17) Loyalty

Berbeda lagi dalam bukunya "*The Leadership Challenge*" (1995), Kouzes & Posner menyebutkan ada 20 ciri utama Chief Executive Officer (CEO), yaitu ; *fair minded* (adil), *ambitious* (berambisi), *courageous* (berani), *imaginative* (imajinatif), *forward looking* (berpandangan jauh ke depan), *broad minded* (berwawasan luas), *inspiring* (memberikan inspirasi), *dependable* (dapat diandalkan), *self-control* (dapat mengontrol diri), *intelligent* (cerdas), *independent* (mandiri), *honest* (jujur), *competent* (mampu), *cooperative* (dapat bekerja sama), *mature* (matang), *supportive* (mendukung), *caring* (memperhatikan orang lain), *loyal*, *determined* (tegas), *straightforward* (berterus-terang).

Dari ciri-ciri di atas, untuk menjadi pemimpin yang handal tidak mudah, diharuskan mampu menguasai segala bidang, terutama mengerti karakter bawahannya dan dapat menyikapi budaya organisasi yang ada. Sebab tanpa mengetahui karakter atau pribadi bawahan dan budaya/iklim yang ada siapa pun pemimpinnya akan sulit mengedalikan suatu organisasi. Meskipun seorang pemimpin tidak memiliki kriteria kepemimpinan yang ideal atau efektif, tetapi semua itu dapat dipelajari. Hanya saja mereka yang mempunyai bakat pemimpin lebih mudah mempelajarinya.

Perlu dimengerti dan disadari, bahwa pemimpin yang mempunyai ciri-ciri di atas juga tidak selama mengalami kemajuan dalam mengelola organisasi atau lembaganya. Sebab antara organisasi satu dengan organisasi yang lain belum tentu mengalami psikologi dan budaya yang sama. Jadi pemimpin yang sukses mengelola lembaga madrasah A belum tentu sukses dalam mengelola lembaga madrasah B atau C.

Akan tetapi pemimpin yang dapat mempertahankan situasi yang kondusif, walaupun tidak mengalami kemajuan yang pesat dalam mengelola lembaga B dan C yang awalnya carut-marut dapat dikatakan berhasil atau sukses dalam pengelolaan.

Karena ukuran sukses dan keberhasilan pemimpin dalam mengelola organisasi atau lembaga madrasah tidak saja *development oriented* tetapi juga mampu menjaga keutuhan dan mampu mempengaruhi bawahan untuk bertindak demi mencapai tujuan daripada organisasi atau lembaga madrasah.

Ada kalanya calon pemimpin yang terpilih tidak sesuai karakter yang sudah disebutkan di atas, artinya sangat kurang memenuhi syarat-syarat pemimpin yang baik. Jadi, kegagalan suatu organisasi atau lembaga madrasah yang sering terjadi justru diawal atau pada saat pemilihan pimpinan. Kartini Kartono (2004, h. 224-225) menyebutkan bahwa kegagalan dalam menentukan pimpinan itu disebabkan;

- a. Kurang tepatnya cara pemilihan calon pimpinan, misalnya lewat sistem *katabelletje* (surat kecil), pilih kasih, sistem *kruiwangen* (parajabat pendahulu kawan), *nepotisme*, dan lain-lain.
- b. Tanpa melalui sistem tes secara objektif, seleksi, dan pengujian fisik serta mental terlebih dahulu. Ditambahkan kurang matangnya persiapan dan masa *training*, sehingga pemimpin (orang-orang muda) yang baru dilantik itu tidak mampu menjalankan tugas-tugasnya.
- c. Tugas-tugas yang harus dipikul oleh calon pemimpin baru tadi ada jauh di atas dayu-pikul dan kapabilitasnya.
- d. Tidak diterima oleh bawahan, karena pimpinan yang diangkat itu tidak mampu menyesuaikan diri dalam iklim sosial dan iklim psikis baru.
- e. Adanya perubahan tugas atau mutasi yang mendadak dan kurang adanya adaptasi, dan kurang kemampuan teknis.

Oleh sebab itu, bila proses awalnya sudah mengalami keganjilan dalam pengelolaan organisasi atau lembaga madrasah ada, maka perbaikan, kemajuan, dan kesuksesan akan jauh menjadi kenyataan.

4. Strategi Kepemimpinan

Seorang pemimpin harus mempunyai strategi atau taktik dalam perencanaan atau pengelolaan supaya organisasi atau lembaganya dapat mencapai tujuan atau saran sebagaimana yang telah direncanakan. Oleh sebab itu, pimpinan dituntut mempunyai strategi suatu kepemimpinan yang efektif, setidaknya ada beberapa hal yang menjadi perhatian pemimpin dalam mengelola organisasi atau lembaganya. Diantara;

Dalam suatu pengambilan keputusan diperlukan suatu strategi yang baik, bijak, dan jeli untuk menjawab berbagai permasalahan. Strategi-strategi kepemimpinan tidak ada lain, kecuali untuk mewujudkan cita-cita organisasi yang diinginkan. Strategi untuk mencapai suatu tujuan harus banyak langkah langkah dan cara dalam menggapainya. Adapun setarategi-strategi memimpin adalah meliputi: a) strategi mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM), b) strategi memberi motivasi, c) strategi member perintah, d) strategi menegur, e) strategi menghargai, f) strategi mengakerabkan anggota baru, g) strategi menciptakan disiplin kelompok.

Jadi, kepala madrasah atau pimpinan organisasi dalam mengelolanya tidak lepas dengan strategi-strategi tersebut, tanpa strategi yang matang maka kepala akan mengalami banyak hambatan, begitu juga dari segi perencanaannya akan terabaikan begitu saja. Semua kegiatan yang telah direncanakan akan menjadi catatan-catatan yang sia-sia.

Kesimpulan

Kepemimpinan dalam organisasi atau lembaga madrasah sangat urgen sekali, bahkan keberadaannya menjadi sentral atau roh dalam kehidupan berorganisasi, tanpa kepemimpinan yang baik suatu organisasi akan mengalami citra yang sangat buruk, sebaliknya, melalui kepemimpinan yang handal organisasi akan menjadi lebih baik.

Oleh sebab itu, proses mencari calon pemimpin dalam organisasi tidak dapat diabaikan begitu saja, salah memilih pemimpin akan berakibat fatal terhadap organisasi atau madrasah bahkan dapat mengancam kehancuran organisasi atau madrasah. Bila kita menginginkan kemajuan atau eksisnya organisasi atau madrasah, kita tidak boleh mengabaikan prinsip kepemimpinan yang telah penulis sampaikan di atas, baik dari fungsi kepemimpinan, penguasaan tipe kepemimpinan, strategi atau taktik dalam pengelolaan organisasi atau madrasah. Keberhasilan organisasi kental sekali dipengaruhi oleh karakteristik seorang leadership.

Meskipun tidak semua orang mempunyai jiwa kepemimpinan, namun itu semua dapat dikembangkan atau dipelajari, baik melalui otodidak buku bacaan atau melalui pengalaman-pengalaman seseorang, sebab mempelajari pengalaman seseorang dalam berproses akan banyak manfaatnya, karena mereka terjun secara langsung.

Daftar Pustaka

- Burns, J.M. (1978). *Leadership*. New York : Harper & Row.
- Indrawijaya, Adam I, Drs.MPA. (2002). *Perilaku Organisasi*. Bandung : Sinar Baru Algesindo.
- Kouzes, J.M. & B.Z. Posner. (1995). *The Leadership Challenge*. San Fransisco: Jossey -Bass.
- Lako, Andreas. (2004). *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi (Isu,Teori, dan Solusi)*. Yogyakarta : Amara Books.
- Lunerburg, Fred.C & Orstein, Allan. C. (2000). Canada : Wadsworth.
- Rosmiati, Tati & Kurniady, Achmad. (2010). *Kepemimpinan Pendidikan. Manajemen Pendidikan*.
- Sadler, Philip. (1997). *Leadership*. London : Coopers & Lybrand Yulk, G.A. 2001. *Leadership in Organization*. Five Edition.