

Article Type : Research Article  
Date Received : 02.10.2023  
Date Accepted : 22.11.2023  
Date Published : 31.12.2023  
DOI : <https://doi.org/10.36671/andragogi.v5i3>



## GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENSINERGIKAN PENGELOLAAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI SMA AL MINHAJ BOGOR

M. Darwis Hude<sup>1</sup>, Akhmad Shunhaji<sup>2</sup>, Sufiyani<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Institut PTIQ Jakarta, Indonesia (darwishude.m@gmail.com)

<sup>2</sup>Institut PTIQ Jakarta, Indonesia (akhmadshunhaji@ptiq.ac.id)

<sup>3</sup>Institut PTIQ Jakarta, Indonesia (abuishaq@gmail.com)

---

### Kata Kunci :

*Gaya Kepemimpinan,  
Kepala Sekolah,  
Sinergi, Manajemen,  
Pendidik, Tenaga  
Kependidikan*

---

### Abstrak

Penelitian yang dilakukan penulis pada SMA Al Minhaj Bogor, penulis mendapatkan bahwa gaya kepemimpinan dari kepala sekolah SMA Al Minhaj adalah gabungan dari gaya kepemimpinan direktif dan gaya kepemimpinan konsultatif, hal ini penulis dapatkan dari kuesioner dan dengan melakukan observasi. Dimana kepala sekolah ketika memutuskan sebuah masalah sering tidak melibatkan bawahan dan hal tersebut termasuk dalam gaya kepemimpinan direktif, dan jika dilihat dari segi gaya kepemimpinan konsultif, kepala sekolah melibatkan bawahan untuk menerima informasi dan keluhan tentang apa saja yang terjadi, yang kemudian diambil keputusan terhadap masalah tersebut sendiri. Sehingga sebagian para pendidik merasa hubungan komunikasi yang kurang dari kepala sekolah dengan para guru. Hal ini menimbulkan suasana yang kurang nyaman dirasakan oleh sebagian guru ketika mereka bertugas atau ketika berada di lingkungan kerja. Berdasarkan penemuan yang didapati oleh peneliti melalui metode angket/kuesioner yang telah penulis sebarakan kepada tenaga pendidik dan kependidikan di SMA Al Minhaj, maka kepala sekolah di SMA Al Minhaj telah berupaya dalam menjalankan tugas dengan segenap kemampuannya sebagai kepala sekolah. Dengan gaya kepemimpinannya sebagaimana dijelaskan di atas, kepala sekolah berusaha untuk mensinergikan pengelolaan pada lembaganya, terkhusus pada pendidik dan tenaga kependidikannya. Kepala sekolah menginginkan para pendidik dan tenaga kependidikan melaksanakan tupoksi masing-masing sesuai tugas yang diamanahkan kepada mereka, saling mendukung terhadap terlaksananya sebuah keputusan dan peraturan demi tercapainya sebuah tujuan atau visi yang akan dicapai.

---

---

### Key Words :

*Leadership Style,  
Principal, Synergy,  
Management,  
Educator, Education  
Personnel*

---

### Abstracts

*The research conducted by the author at SMA Al Minhaj Bogor, the author found that the leadership style of the principal of SMA Al Minhaj is a combination of directive leadership style and consultative leadership style, this the author got from a questionnaire and by observing. Where the principal when deciding a problem often does not involve subordinates and this is included in the directive leadership style, and when viewed from the perspective of a consultative leadership style, the principal involves*

---

---

*subordinates to receive information and complaints about what has happened, which is then taken a decision on the problem. itself. Thus, some educators feel that there is a lack of communication between the principal and the teachers. This creates an uncomfortable atmosphere felt by some teachers when they are on duty or when they are in the work environment. The strained relationship caused by the lack of communication between school principals and teachers as educators has been going on for a long time, and efforts to improve communication have begun to be built and attempted. Based on the findings obtained by the researcher through the questionnaire/questionnaire method that the author has distributed to educators and education staff at Al Minhaj High School, the principal at Al Minhaj High School has tried to carry out his duties to the best of his ability as a school principal. With his leadership style as described above, the principal tries to synergize the management of his institution, especially the educators and education staff. The principal wants educators and education staff to carry out their respective duties according to the tasks assigned to them, to support each other in the implementation of decisions and regulations in order to achieve a goal or vision to be achieved. However, as explained above, an inappropriate leadership style makes the work atmosphere less comfortable. The principal's leadership style will determine success in synergizing the management of educators and education personnel in an institution. Because with the appropriate leadership style, it will be easy for principals to influence their subordinates to cooperate, synergize and work productively to achieve the vision and mission of an institution.*

---

## **A. PENDAHULUAN**

Pendidikan merupakan suatu kebutuhan yang tidak bisa lepas dari kehidupan manusia. Pada zaman yang semakin modern ini, pendidikan merupakan modal yang harus kita miliki dalam menghadapi tuntutan zaman. Maju mundurnya suatu bangsa dipengaruhi oleh faktor pendidikan. Jika pendidikan dalam suatu bangsa itu baik, maka dapat mencetak sumber daya manusia yang berkualitas baik dalam segi spiritual, intelegensi dan keterampilan. Selain itu, pendidikan merupakan proses yang penting dalam mencetak generasi bangsa selanjutnya. Apabila hasil dalam proses suatu pendidikan gagal maka akan sulit dicapainya kemajuan suatu bangsa.

Sekolah sebagai sistem memiliki komponen yang saling terkait dan saling mempengaruhi dalam mencapai tujuan organisasi. Input sekolah meliputi: siswa, tenaga pendidik, keuangan, serta instrumental dan *environmental input* lainnya harus dapat didayagunakan seefektif mungkin dalam proses transformasi, untuk menghasilkan *output* berupa peserta didik yang memiliki seperangkat nilai, sikap, pengetahuan serta keterampilan baru. Dan tentunya mendayagunakan sumber daya manusia pada suatu sekolah sangat erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia itu sendiri.

Usaha lembaga pendidikan tersebut tentunya tidak lepas dari bagaimana lembaga pendidikan mengatur dan merencanakan visi dan misi yang dituju. Dan pengelolaan yang terbaik pada sumber daya manusia di sekolah merupakan kunci utama untuk hasil terbaik yang diharapkan. Semakin baik pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan pada suatu lembaga, maka semakin baik pula mutu pendidikan pada sekolah tersebut. Seringkali sebuah lembaga sulit berkembang untuk meningkatkan mutu dan kualitasnya disebabkan karena lemahnya pengelolaan sumber daya manusia pada lembaga tersebut. Hal ini dapat terlihat dari proses rekrutmen lembaga sekolah yang tidak memiliki standar, pembagian tugas yang belum jelas, kurangnya pembinaan

pada sumber daya manusia di lembaga sekolah, pengawasan dan supervisi yang jarang dilakukan, serta perhatian terhadap kesejahteraan pegawai masih kurang dari yang diharapkan. Berkata Mulyasa dalam Rusi Rusmiati Aliyyah bahwa pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan merupakan “kegiatan yang mencakup penetapan norma, standar, prosedur, pengangkatan, pembinaan, penatalaksanaan, kesejahteraan dan pemberhentian tenaga kependidikan sekolah agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dalam mencapai tujuan sekolah.”<sup>1</sup>

Selain itu, maka peran kepemimpinan kepala sekolah dalam pengelolaan sangat menentukan baik buruknya kualitas sekolah. Karena keberhasilan sebuah lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh peran kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin di lembaganya, maka kepala sekolah harus mampu membawa lembaga ke arah tercapainya tujuan yang telah ditentukan. Kepala sekolah harus mampu melihat adanya perubahan terhadap regulasi pendidikan dan kehidupan globalisasi. Oleh karena itu kepala sekolah diharuskan mempunyai kemampuan untuk mengelola dan memimpin dengan baik.

Selain pendidik dan tenaga kependidikan, ada faktor lain yang sangat mempengaruhi kualitas pendidikan pada sebuah lembaga, faktor tersebut adalah sinergi yang dibangun di atas kerjasama yang baik, saling melengkapi satu sama lain, dan masing-masing menyadari bahwa semua elemen mempunyai kewajiban untuk menyukseskan pendidikan yang bermutu dan berkualitas. Berapa banyak sebuah lembaga lambat berkembang maju disebabkan karena tidak ada kerjasama yang baik antara pengelola dan yang dikelola. Masalah kerjasama atau sinergi yang seharusnya mendapat perhatian khusus, dianggap sebelah mata pada lembaga tersebut, sehingga tidak ada upaya untuk mewujudkannya. Hal ini terlihat dari pandangan yang ada pada sebuah lembaga, antara tim manajemen misalnya, baik satu divisi maupun beda divisi, terkesan berjalan masing-masing, ketika terjadi masalah, maka masing-masing mengkambing hitamkan satu sama lain. Kadangkala terkesan tarik-menarik, sikut sana sikut sini untuk mempertahankan pendapat demi mencapai tujuan masing-masing. Karena itulah peneliti melihat perlu dilakukannya penelitian mengenai permasalahan yang telah disebutkan di atas.

## B. METODE

Dalam penyusunan penelitian tesis ini, peneliti menggunakan pendekatan metode penelitian kualitatif lapangan dengan pendekatan deskriptif analisis. Penelitian kualitatif dipilih karena mampu mendeskripsikan sekaligus memahami makna yang mendasari tingkah laku responden atau subjek, mendiskripsikan latar dan interaksi yang kompleks, eksplorasi untuk mengidentifikasi tipe-tipe informasi, dan mendeskripsikan fenomena.

Adapun penelitian kualitatif bertujuan menemukan ciri-ciri sifat dan fenomena-fenomena yang termasuk dalam satu kategori; selanjutnya peneliti mencari hubungan antara fenomena dengan jalan membandingkan perbedaan/ persamaan sifat dari berbagai gejala yang ditemukan.”<sup>2</sup> Penelitian ini bermaksud untuk menggali bagaimana

---

<sup>1</sup> Rusi Rusmiati Aliyyah, *Pengelolaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan* Jakarta: Polimedia Publishing, 2018, hal 5, Made Saihu, “Intensifikasi Kecerdasan Emosional Anak Introvert Melalui Model Pembelajaran Kooperatif Pada Pendidikan Dasar,” *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam* 11, no. 03 (2022): 1063–82.

<sup>2</sup> Hardani, *et.al.*, *Metodelogi Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Ilmu Group, 2020, hal 56.

dan seperti apa sinergi pendidik dan tenaga kependidikan dalam mewujudkan mutu pendidikan di SMA Minhaj Shahabah Bogor.

Sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Apabila menggunakan wawancara dalam mengumpulkan datanya maka sumber datanya disebut informan, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan baik secara tertulis maupun lisan. Apabila menggunakan observasi maka “sumber datanya adalah berupa benda, gerak, atau proses sesuatu. Apabila menggunakan dokumentasi, maka dokumen atau catatanlah yang menjadi sumber datanya.”<sup>3</sup>

Dalam penelitian ini sumber data primer berupa kata-kata diperoleh dari wawancara dengan para informan yang telah ditentukan meliputi berbagai hal yang berkaitan dengan sinergi pendidik dan tenaga kependidikan di SMA al-Minhaj Bogor.

Adapun sumber data sekunder dalam penelitian ini diambil dari berbagai literatur yang berkaitan dengan penelitian serta dokumen-dokumen terkait sinergi pendidik dan kependidikan.

Dalam rangka mencapai tujuan penelitian, maka peneliti menjadi instrumen kunci dalam pengumpulan data. Dalam hal pengumpulan data, penulis terjun langsung pada objek penelitian untuk mendapatkan data yang valid, peneliti menggunakan metode sebagai berikut: Metode Observasi, Wawancara, Angket, Dokumentasi.

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengelolaan Sumber Daya Pendidikan

Pengelolaan secara bahasa berasal dari kata kelola, yang berarti proses, cara, perbuatan mengelola. Lebih lengkap lagi bahwa pengelolaan berarti proses melakukan kegiatan tertentu dengan menggerakkan tenaga orang lain.<sup>4</sup> Adapun secara istilah, kebanyakan ahli manajemen mengartikan bahwa pengelolaan adalah translet dari bahasa Inggris (*management*) ke bahasa Indonesia. Dalam masalah ini terdapat beberapa definisi yang dikemukakan para ahli, seperti apa yang dikatakan Salim, “pengelolaan adalah proses yang membantu merumuskan kebijaksanaan dan tujuan memberikan pengawasan pada semua hal yang terlibat dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan.”<sup>5</sup> Membahas mengenai pengelolaan, maka sangat erat kaitannya dengan manajemen, karena keduanya mengarahkan orang lain dalam pencapaian tujuan organisasi. Jadi secara umum manajemen adalah proses mengoordinasi seluruh aktivitas organisasi untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien.<sup>6</sup>

Sesungguhnya ada enam pertanyaan kunci untuk mengurai manajemen yang dijelaskan oleh Didi dan Imam dalam bukunya dan akan diuraikan oleh penulis dalam bentuk tabel di bawah ini.<sup>7</sup>

---

<sup>3</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, Jakarta : Rineke Cipta. 2010, hal 107.

<sup>4</sup> Badan Pengembangan Bahasa dan Perbukuan, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia “*KBBI V 0.4.0 Beta (40)*” 2016-2020

<sup>5</sup> Salim, et.al., 2002, *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*, Jakarta: Modern English Press, hal 534

<sup>6</sup> Hasybiyallah dan Nayif, *Pengelolaan Pendidikan Islam Teori dan Praktik*, Bandung: Rosdakarya, 2019, hal. 2.

<sup>7</sup> Didi Kurniadin dan Imam Machali, *Manajemen Pendidikan Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*, Jogjakarta : Ar Ruzz Media, 2014, hal. 18.

**Tabel II.1 Pertanyaan Kunci Manajemen**

No	5W – 1 H	Pertanyaan	Jawaban
1.	Who?	Siapa Anggota Manajemen ( <i>Who is a member is management?</i> )	Sebagai suatu kelompok orang-orang ( <i>as a group of peoples</i> )
2.	What	Apa yang dikerjakan manajemen ( <i>What does management do?</i> )	Mengorganisasikan, mengkombinasikan, dan mengintegrasikan penggunaan sumber daya dan fasilitas secara optimal sehingga memperoleh nilai tambah ( <i>coordinating, combining, integrating, and optimmalizing the utilition of resources and facilitation to attain a value added</i> )
3	How	Bagaimana mengerjakannya ( <i>How is done?</i> )	Melalui usaha orang –orang dengan menggunakan berbagai metode dan alat secara keilmuan ( <i>thourgh the effort of other people with using a varios means and scientific method</i> )
4	When	Kapan Manajemen dibutuhkan ( <i>when is magement is necessary?</i> )	Ketika para <i>stakeholder</i> dan bawahan menghadapi persoalan begitu luas, besar, dan kompleks sehingbga membutuhkan tindakan pengambilan keputusan yang tepat untuk mencapai tujuan ( <i>when stakeholder and subordinate facing, and large big and complex problems that required a precise decision making to achieve a common goals</i> )
5	Where	Dimana manajemen dibutuhkan ( <i>where management found?</i> )	Pada organisasi lembaga pemerintah, perusahaan swasta, dan lembaga kemasyarakatan lainnya ( <i>in government organization, institution or private enterprise and the others</i> )
6	Why	Mengapa manajemen dibutuhkan ( <i>why is management necessary</i> )	Agar aktivitas kelompok dalam melakukan pekerjaannya dapat bekerja secara efektif dan efesien ( <i>in the order to the activities execution of working group effective and efficient</i> )

Dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa manajemen merupakan suatu yang prinsipil dan mendasar dalam sebuah organisasi. Bahkan manajemen pada sebuah organisasi sangat diperlukan untuk menjalankan organisasi secara efektif dan efisien.

### **Manajemen Pendidikan**

Manajemen Pendidikan menurut Didin dan Imam yaitu “alat-alat yang diperlukan dalam usaha mencapai tujuan pendidikan. Manajemen pendidikan sebagai seluruh proses kegiatan bersama dalam bidang pendidikan dengan mendayagunakan semua

sumber daya yang ada dikelola untuk mencapai tujuan pendidikan.”<sup>8</sup> Sejalan dengan pengertian yang disampaikan tersebut, maka manajemen pendidikan merupakan manajemen yang terdapat dalam ruang lingkup pendidikan dengan cara mendayagunakan SDM yang dikelola untuk mencapai tujuan, karena itulah manajemen pendidikan menghasilkan bidang garapan atau ruang lingkup yang lebih rinci seperti dalam table di bawah:

II.2 Tabel Ruang Lingkup Manajemen Pendidikan

Garapan Fingal	SDM			SB			SDF	
	PD	G	PJ	SL	M	A	D	F
Perencanaan	√	√	√	√	√	√	√	√
Pelaksanaan	√	√	√	√	√	√	√	√
Pengawasan	√	√	√	√	√	√	√	√

Keterangan :

PS : Peserta Didik

M : Metode Pengajaran

G : Guru

A : Alat/Media

PJ : Pengguna Jasa Pendidikan

D : Dana

SL : Silabus

F : Fasilitas

SDM : Sumber Daya Manusia Pendidikan

SDF : Sumber Dana dan Fasilitas

TP

Dari table di atas kita mendapatkan gambaran bahwa semua lini yang disebutkan sangat berpengaruh terhadap tujuan pendidikan. Karena itulah berjalan atau tidaknya ruang lingkup yang disebutkan di atas sangat berjalan lurus dengan hasil tujuan pendidikan.

### Manajemen Sumber Daya Manusia

“Manajemen sumber daya manusia adalah suatu aktivitas yang pelaksanaannya mencakup berbagai persoalan pada ruang lingkup pegawai, manager, buruh serta tenaga kerja lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.”<sup>9</sup>

“Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen inti yang mengkhhususkan pada bidang pengelolaan kemampuan dan keahlian manusia, selaku tenaga kerja yang melakukan proses kegiatan yang menjadi tujuan organisasi.”<sup>10</sup>

Manajemen sumber daya manusia adalah “suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja

<sup>8</sup> Didi dan Imam, Yogyakarta : Ar Ruzz, 2014, *Manajemen Pendidikan...*, hal. 119.

<sup>9</sup> Mahkamah dan Hanita, “Manajemen SDM Pada lembaga PAUD,” dalam *Jurnal Sistema*, Vol. 1 Issue 2, 2020. Saihu Saihu, “Implementasi Manajemen Balanced Scorecard Di Pondok Pesantren Jam’Iyyah Islamiyyah Tangerang Selatan,” *Mumtaz: Jurnal Studi Al-Qur’an Dan Keislaman* 3, no. 1 (2019): 1–22, <https://doi.org/10.36671/mumtaz.v3i1.30>.

<sup>10</sup> Mahkamah dan Hanita, “Manajemen SDM Pada lembaga PAUD,” dalam *Jurnal Sistema*, Vol. 1 Issue 2, 2020

lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.”<sup>11</sup> Adapun menurut Rusi, “manajemen sumber daya manusia dalam konteks pendidikan dapat dikelompokkan menjadi sumber daya manusia tenaga pendidik dan kependidikan atau guru dan tenaga administrasi, sumber daya manusia atau peserta didik.”<sup>12</sup>

Definisi mengenai manajemen sumber daya manusia menurut para ahli disimpulkan bahwa sebuah organisasi tidak akan bergerak tanpa adanya sumber daya manusia sebagai komponen utama dalam memajukan suatu organisasi, ruang lingkup pengelolaan sumber daya manusia merupakan aktivitas untuk menangani permasalahan pegawai, manajer, dan tenaga kerja lainnya demi mencapai tujuan lebih maksimal.

Kualitas SDM dalam penyelenggaraan pendidikan merupakan ruh dari sekolah. *Soft Property* ini menggerakkan system kurikulum serta sarana dan prasarana lainnya (*hard property*) sebagai layanan pendidikan terselenggara. Guru dalam proses pembelajaran merupakan “motivator dan fasilitator bagi siswa untuk mengembangkan potensinya secara optimal dengan mendayagunakan semua saran pembelajaran dan sistem pembelajaran yang kondusif.”<sup>13</sup>

### **Pengelolaan (Manajemen) Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

Pendidik dan tenaga kependidikan adalah dua unsur inti yang akan ada pada sebuah lembaga pendidikan, dimana kedua unsur ini merupakan kekuatan, yang jika dikelola dengan baik maka akan memudahkan bagi lembaga untuk mewujudkan visi dan misi serta tujuan dari lembaga tersebut. Berdasarkan pada definisi pengelolaan yang telah dibahas pada sub bab pertama yaitu “pengelolaan adalah proses yang membantu merumuskan kebijaksanaan dan tujuan memberikan pengawasan pada semua hal yang terlibat dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan.”<sup>14</sup> Maka pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan yaitu bagaimana cara meningkatkan peran serta sumbangsing SDM pendidikan yaitu pendidikan dan tenaga kependidikan secara optimal dalam proses transformasi jasa pendidikan di sekolah.

### **Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Menurut Kurniadin gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang sering disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.<sup>15</sup> Lebih lanjut, gaya kepemimpinan adalah sikap, gerak-gerik, atas penampilan yang dipilih pemimpin dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya. Namun dapat disimpulkan bahwa tidak ada gaya kepemimpinan yang paling baik di antara semua gaya yang ada. Akan tetapi, yang ada adalah kepemimpinan yang efektif. kepemimpinan yang paling efektif adalah kepemimpinan yang paling mampu memengaruhi dan menggerakkan bawahan agar

---

<sup>11</sup> Hesty, et.al., *Manajemen SDM*, Bandung: Widina Bhakti Persada, 2020, hal 10

<sup>12</sup> Rusi Rusmiati Aliyyah, *Pengelolaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan*, Jakarta: Polimedia Publishing, 2018, hal 1

<sup>13</sup> David Wijaya, *Manajemen Pendidikan*, Yogyakarta : Media Pengetahuan, 2017 hal 2

<sup>14</sup> Salim, et.al., *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer...*, Hal 534

<sup>15</sup> Kurniadin, D. dan I. Machali, *Manajemen Pendidikan Konsep & Prinsip Pengelolaan Pendidikan*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2021, hal 301

mencapai tujuan bersama yang ditetapkan.<sup>16</sup> Kepemimpinan menjadi efektif apabila gaya kepemimpinan tersebut dapat diterapkan pada tempat dan saat yang tepat

### **Sinergi Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

Terbangun atau tidaknya sinergi tergantung pada sejauhmana sebuah tim bisa bekerjasama dengan baik, saling menghargai satu sama lain, saling percaya, saling berkolaborasi, saling melengkapi dan berkomitmen bahwa apa yang dilakukan adalah untuk kepentingan bersama. Berkata Covey dalam Siti Sulasmi “menggunakan istilah sinergi dalam suatu hubungan komunikasi yang terbentuk dari integrasi antara semangat kerjasama yang bertaraf tinggi dan hubungan saling percaya”.<sup>17</sup>

Sinergi tidak akan terbangun dengan baik hanya dengan ucapan atau himbauan untuk bersinergi, sedangkan hal tersebut tidak didukung dengan usaha-usaha yang kongkrit untuk menentukannya. Ada beberapa cara yang mungkin bisa ditempuh untuk menumbuhkan sinergi tim, diantaranya sebagai berikut:

- a. Memiliki visi, misi dan tujuan yang sama
- b. Menumbuhkan sikap saling percaya
- c. Menanamkan sikap saling menghargai pendapat dan kinerja sesama anggota
- d. Menjalinkan komunikasi dan koordinasi yang baik antara anggota
- e. Membuat pembagian tugas dan peran yang jelas
- f. Menumbuhkan semangat untuk menggapai tujuan bersama.

### **D. KESIMPULAN**

Gaya kepemimpinan kepala sekolah sangat menentukan keberhasilan dalam mensinergikan pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan pada suatu lembaga. Karena dengan gaya kepemimpinan yang sesuai dan tepat akan mudah bagi kepala sekolah untuk mempengaruhi bawahannya agar mau bekerjasama, bersinergi dan bekerja secara produktif untuk mencapai visi dan misi sebuah lembaga.

Gabungan dari gaya kepemimpinan direktif dan gaya kepemimpinan konsultatif kurang efektif untuk mensinergikan pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah. Hal ini penulis dapatkan dari hasil penelitian yang dilakukan penulis pada SMA Al Minhaj Bogor, penulis mendapatkan bahwa gaya kepemimpinan dari kepala sekolah SMA Al Minhaj adalah gabungan dari gaya kepemimpinan direktif dan gaya kepemimpinan konsultatif, hal ini penulis dapatkan dari kuesioner dan dengan melakukan observasi. Dimana kepala sekolah ketika memutuskan sebuah masalah sering tidak melibatkan bawahan dan hal tersebut termasuk dalam gaya kepemimpinan direktif, dan jika dilihat dari segi gaya kepemimpinan konsultif, kepala sekolah melibatkan bawahan untuk menerima informasi dan keluhan tentang apa saja yang terjadi, yang kemudian diambil keputusan terhadap masalah tersebut sendiri. Sehingga sebagian para pendidik merasa hubungan komunikasi yang kurang dari kepala sekolah dengan para guru. Hal ini menimbulkan suasana yang kurang nyaman dirasakan oleh sebagian guru ketika mereka bertugas atau ketika berada di lingkungan kerja.

Proses rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan yang ketat, dengan menetapkan beberapa kualifikasi bagi pegawai, dan mengadakan tes kompetensi

---

<sup>16</sup> Andang, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Yogyakarta: ArRuzz Media, 2014, hal 45

<sup>17</sup> Siti Sulasmi, *Membangun Sinergi Dan Moralitas Dalam Lingkungan Organisasi Pendidikan Tinggi...*, hal 3



pendidikan bagi setiap pelamar kerja sangat dibutuhkan dalam upaya penyatuan visi dan misi dan dalam upaya mersinergikan pendidik dan tenaga kependidikan.

Adanya pembagian tugas yang jelas sesuai tupoksi akan memudahkan pegawai untuk mengetahui pekerjaan dan kapan pekerjaan itu diselesaikan. Hal ini sangat dibutuhkan untuk menciptakan sinergi dilungkungan kerja, terlebih pada lembaga pendidikan. Tanpa adanya pembagian tugas yang jelas, sangat memungkinkan adanya tumpang tindih pekerjaan antara pendidik.

Adanya peraturan kependidikan yang jelas terkait kedisiplinan kerja, reward berbasis kinerja dan juga punishment bagi yang melanggar peraturan adalah syarat wajib bagi terwujudnya sinergi. Dengan adanya peraturan yang jelas, maka setiap pendidik dan tenaga kependidikan akan bisa bersinergi mentaati peraturan tersebut.

Pelatihan berkala untuk meningkatkan keahlian dan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan sangat dibutuhkan dalam membangun sinergi pada sebuah lembaga. Tidak diragukan lagi bahwa keahlian dan kualitas pendidik akan memudahkan bagi semua untuk bersinergi mencapai visi dan misi bersama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aliyyah, Rusi Rusmiati. *Pengelolaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan*. Jakarta: Polimedia Publishing, 2018.
- Andang. *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: ArRuzz Media. 2014.
- Badan Pengembangan Bahasa dan Perbukuan, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia “*KBBI V o.4.o Beta (40)*” 2016-2020.
- Hardani, et al. *Metodelogi Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Ilmu Group, 2020.
- Hasybiyallah dan Nayif. *Pengelolaan Pendidikan Islam Teori dan Praktik*. Bandung: Rosdakarya. 2019.
- Kurniadin, Didi, dan Imam Machali. *Manajemen Pendidikan Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*. Jogjakarta : Ar Ruzz Media. 2014.
- Mahkamah dan Hanita. “Manajemen SDM Pada lembaga PAUD”. dalam *Jurnal Sistema*. Vol. 1 Issue 2. 2020 Hesty. et.al. *Manajemen SDM*. Bandung: Widina Bhakti Persada. 2020.
- Saihu, Made. “Intensifikasi Kecerdasan Emosional Anak Introvert Melalui Model Pembelajaran Kooperatif Pada Pendidikan Dasar.” *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam* 11, no. 03 (2022): 1063–82.
- Saihu, Saihu. “Implementasi Manajemen Balanced Scorecard Di Pondok Pesantren Jam’Iyyah Islamiyyah Tangerang Selatan.” *Mumtaz: Jurnal Studi Al-Qur’an Dan Keislaman* 3, no. 1 (2019): 1–22. <https://doi.org/10.36671/mumtaz.v3i1.30>.
- Salim, et.al. *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*. Jakarta: Modern English Press. 2002.
- Suharsimi Arikunto. *Prosedur Peneliti.*, Jakarta : Rineke Cipta. 2010.
- Sulasmi, Siti. “Membangun Sinergi Dan Moralitas Dalam Lingkungan Organisasi Pendidikan Tinggi” dalam Pidato Guru Besar Universitas Erlangga, Tahun 2010.
- Wijaya, David. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta : Media Pengetahuan, 2017.