

HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH MELALUI PEMBERDAYAAN DAN PENGEMBANGAN SDM GURU DI SMK RIYADLUL ULUM EMBUNG TANGAR

*SCHOOL PRINCIPAL LEADERSHIP RELATIONSHIP THROUGH TEACHER
EMPOWERMENT AND HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT AT RIYADLUL ULUM
VOCATIONAL SCHOOL EMBUNG TANGAR*

Lalu Alimudin¹, Hapipi²

Universitas Mataram, Indonesia

Email: lalimudin7@gmail.com

Abstract

This research aims to explore the practice of empowering human resources, the leadership style of the school principal in empowering human resources, and the preferences of school members regarding the leadership of the principal in empowering human resources at SMK Riyadlul Ulum Embung Tangar. This research used a qualitative approach with an ethnographic design and was conducted at Riyadlul Ulum Embung Tangar Vocational School. Data collection was carried out through observation, interviews and documentation with source triangulation. Data analysis involves data collection, data reduction, data presentation, and conclusions. The results of the research show: (1) Empowerment of human resources is carried out through training and workshops for teachers as well as the implementation of minimum bachelor's degree requirements, (2) The leadership style of school principals tends to be democratic, and (3) The principal's leadership pays attention to welfare, input, as well as punishments for school members who violate them.

Keywords: leadership, empowerment, teacher human resource development

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi praktik pemberdayaan sumber daya manusia, gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam pemberdayaan sumber daya manusia, dan preferensi anggota sekolah terkait kepemimpinan kepala sekolah dalam pemberdayaan sumber daya manusia di SMK Riyadlul Ulum Embung Tangar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain etnografi dan dilakukan di SMK Riyadlul Ulum Embung Tangar. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi dengan triangulasi sumber. Analisis data melibatkan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penyimpulan. Hasil penelitian menunjukkan: (1) Pemberdayaan sumber daya manusia dilakukan melalui pelatihan dan workshop untuk para guru serta penerapan syarat minimal berpendidikan S1, (2) Gaya kepemimpinan kepala sekolah cenderung demokratis, dan (3) Kepemimpinan kepala sekolah memberikan perhatian pada kesejahteraan, masukan, serta hukuman bagi anggota sekolah yang melanggar.

Kata kunci: kepemimpinan, pemberdayaan, pengembangan SDM guru

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan proses pematangan melalui pembentukan karakter, sikap, dan pengembangan pengetahuan. Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003, pendidikan adalah kegiatan terencana dan sadar yang dilakukan baik secara individu maupun kelompok untuk mengembangkan potensi peserta didik guna meningkatkan aspek spiritual, kepribadian, keterampilan, serta akhlak, baik untuk kepentingan orang lain maupun diri sendiri.

Pendidikan berperan sebagai alat dalam pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang tidak terlepas dari konteks lingkungan manusia untuk menciptakan harmoni dalam masyarakat yang cakap, pintar, dan terampil di bidangnya dengan tujuan meningkatkan SDM melalui proses pembelajaran di lingkungan sekolah.

SDM dalam sebuah organisasi menjadi faktor kunci dalam kemajuan baik dalam organisasi maupun institusi. Menurut Sulistiyani (2009: 11-12), "Manusia menduduki posisi yang strategis dalam organisasi, sehingga dengan keberadaan Sumber Daya Manusia, mereka dapat memainkan peran penting dalam menjalankan aktivitas demi mencapai tujuan. Untuk itulah maka eksistensi SDM dalam organisasi sangat kuat."

Peningkatan kemampuan sumber daya manusia harus terjadi di bawah kepemimpinan Kepala Sekolah, karena hal ini menjadi faktor utama dalam usaha meningkatkan mutu pendidikan. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Sekolah adalah tanggung jawab seluruh personil sekolah, dengan Kepala Sekolah memiliki tanggung jawab penuh dalam perencanaan tersebut. Menurut Indrafachrudi (2006: 22), peran Kepala Sekolah sebagai manajer, administrator, dan supervisor di satuan pendidikan yang dipimpinnya sangat penting. Posisi strategis ini menjadi pendorong langsung dalam meningkatkan mutu pendidikan sekolah untuk memaksimalkan perannya sebagai supervisor yang efektif.

Kepala Sekolah merupakan figur pemimpin yang siap bekerja keras untuk memajukan sekolah, meningkatkan produktivitas dan kinerja guru secara intensif, serta mampu membina serta membimbing para guru. Tugasnya adalah menumbuhkan semangat dan motivasi agar tercipta harmonisasi hubungan antara pemimpin dan yang dipimpin, sehingga kualitas kerja yang tinggi dapat terwujud dan prestasi kerja yang baik dapat dicapai dengan efektif dan efisien.

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola sumber daya pendidik dan pendidikan yang tersedia di sekolah. Peran kepala sekolah sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja para guru. Tugas kepala sekolah meliputi manajemen kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan staf pengajar, serta perawatan fasilitas sekolah. Semakin rumitnya tuntutan pekerjaan kepala sekolah menekankan perlunya dukungan kinerja yang efektif dan efisien.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Pariata Westra et al yang dikutip oleh Uhar Suharsaputra, kinerja didefinisikan sebagai hasil dari pekerjaan atau pelaksanaan tugas, sementara menurut Bateman, kinerja merujuk pada proses kerja individu dalam mencapai hasil-hasil tertentu. Kinerja dianggap baik dan memuaskan bila pencapaian tujuan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Husaini Usman juga memandang kinerja sebagai produk yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam rentang waktu tertentu dengan kriteria yang telah ditetapkan.

Kinerja guru merupakan gabungan dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang tercermin dari hasil kerjanya. Ini berarti bahwa kinerja adalah hasil dari kombinasi kemampuan atau kompetensi, usaha, dan kesempatan. Menurut Martinis Yamin, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru adalah sebagai berikut:

a. Faktor personal/individu, termasuk pengetahuan, keterampilan, kemampuan,

- kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap guru.
- b. Faktor kepemimpinan, melibatkan kualitas manajer atau kepala sekolah dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kepada guru.
 - c. Faktor tim, mencakup kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam tim, kepercayaan antar anggota tim, kekompakan, dan kedekatan anggota tim.
 - d. Faktor sistem, melibatkan sistem kerja, fasilitas kerja yang disediakan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi (sekolah), dan budaya kerja dalam organisasi.
 - e. Faktor kontekstual, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Tugas pokok dan fungsi guru sebagaimana tertera dalam UU No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 35 ayat 1 bahwa beban kerja guru mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik serta melaksanakan tugas tambahan. Penjabaran tugas pokok dan fungsi guru yang tertera dalam UU No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 35 ayat 1 yaitu:

- a. Membuat kelengkapan mengajar dengan baik dan lengkap (program mengajar dan bahan ajar)
- b. Melaksanakan kegiatan pembelajaran
- c. Melakukan kegiatan penilaian proses belajar, ulangan harian, ulangan umum dan ujian akhir.
- d. Melaksanakan analisis hasil ulangan harian dan semester
- e. Menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan
- f. Mengisi daftar nilai anak didik
- g. Membuat alat peraga
- h. Mengikuti kegiatan pengembangan dan pemasyarakatan kurikulum
- i. Melaksanakan tugas tertentu di sekolah
- j. Mengadakan pengembangan program pembelajaran
- k. Membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar anak didik
- l. Mengisi dan meneliti daftar hadir sebelum memulai pelajaran
- m. Mengikuti semua kegiatan kedinasan

Menurut Udin Syaefudin Saud, ada enam tugas dan tanggung jawab guru dalam mengembangkan profesinya yaitu

- a. Guru sebagai pengajar

Guru sebagai pengajar minimal memiliki empat kemampuan yaitu, merencanakan proses belajar mengajar, melaksanakan dan memimpin atau mengelola proses belajar mengajar, menilai kemajuan proses belajar mengajar dan menguasai bahan pelajaran.

- b. Guru sebagai pembimbing

Guru sebagai pembimbing memberi tekanan kepada tugas dan memberikan bantuan kepada siswa dalam pemecahan masalah yang dihadapi. Sebagai pembimbing guru memerlukan kompetensi yang tinggi untuk melaksanakan empat hal berikut yaitu, pertama guru harus merencanakan tujuan dan mengidentifikasi kompetensi yang ingin dicapai, kedua guru harus melihat keterlibatan peserta didik dalam pembelajaran, ketiga guru harus memaknai kegiatan belajar, keempat guru harus melaksanakan penilaian.

c. Guru sebagai administrator kelas

Segala pelaksanaan dalam proses belajar mengajar perlu diadministrasi secara baik. Sebab administrasi yang dikerjakan dengan baik seperti membuat rencana mengajar, mencatat hasil belajar dan sebagainya merupakan dokumen yang berharga dan guru telah melaksanakan tugasnya dengan baik.

d. Guru sebagai pengembang kurikulum

Sebagai pengembang kurikulum guru memiliki peran yang sangat penting dan strategis, karena gurulah yang akan menjabarkan rencana pembelajaran kedalam pelaksanaan pembelajaran dan mengadakan perubahan yang positif pada diri siswa, dan indikatornya adalah sebagai berikut: Monitoring kegiatan belajar siswa, Memberikan motivasi, Menata dan monitoring perilaku siswa, Menyiadakan dan menciptakan model-model pembelajaran yang akurat, Membimbing dan menjadi teman diskusi, Menganalisis kebutuhan dan interest siswa, Mengembangkan kurikulum, Mengembangkan bahan atau materi pembelajaran, menilai performansi siswa.

e. Guru bertugas untuk mengembangkan profesi

Tugas guru dalam bidang profesi antar lain adalah mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, menghajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi, sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan siswa.

f. Guru bertugas untuk membina hubungan dengan masyarakat

Tugas guru dalam kemanusiaan di sekolah harus dapat menjadikan dirinya sebagai orang tua kedua. Seorang guru harus mampu menjadi simpati sehingga ia menjadi idola para siswanya. Masyarakat menempatkan guru pada tempat yang terhormat di lingkungannya karena darai seorang guru diharapkan masyarakat dapat memperoleh ilmu pengetahuan. Hal ini berarti bahwa guru berkewajiban mencerdaskan bangsa menuju pembentukan manusia indonesia seutuhnya yang berdasarkan pancasila.

Setiap tugas atau proyek pembangunan membutuhkan sumber daya, baik berupa manusia maupun sumber daya alam. Kedua jenis sumber daya ini memegang peranan penting dalam keberhasilan sebuah tugas, dimana hasil akhirnya sangat dipengaruhi oleh kualitas keduanya. Peran sumber daya manusia sangat menonjol dalam kesuksesan suatu proyek, tak terkecuali dalam pembangunan. Sebagai contoh, Jepang, meski dulunya lemah, mampu maju menjadi negara terkemuka di Asia berkat tekad dan semangat sumber daya manusianya. Sebaliknya, jika sumber daya alam melimpah namun tidak didukung oleh kemajuan sumber daya manusia, potensi alam tersebut tidak dapat dimaksimalkan.

Jadi, sumber daya manusia merupakan aset yang krusial bagi setiap organisasi dalam menjalankan segala bidang pekerjaan, baik dalam sektor jasa maupun produksi.

Didalam menjalankan perencanaan sumber daya manusia, menurut Siagian (2001), perlu diawali dengan menginventarisasi yang menyangkut:

1. Jumlah tenaga kerja dan kualifikasi yang ada
2. Masa kerja masing-masing
3. Pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki, baik secara formal maupun non formal.
4. Bakat yang masih perlu dikembangkan

5. Minat personit yang terkait dengan kegiatan tugas.

Agar unit kerja memperoleh tenaga kerja yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan, titik tolak yang tidak boleh dilupakan adalah:

1. Tujuan dan sasaran strategik yang ingin dicapai dalam satu kurun tertentu di masa depan.
2. Tenaga kerja yang sudah berkarya dalam organisasi dilihat bukan hanya dari segi jumlah dan tugasnya sekarang, akan tetapi juga potensi yang dimilikinya yang perlu dan dapat dikembangkan sehingga mampu melaksanakan tugas baru nanti
3. Adanya penanganan kerja yang mencakup, identitas karyawan
4. Adanya keunggulan personil seperti: kemampuan bekerja keras, bekerja cerdas, bekerja tuntas dan bekerja ihlas.
5. Tidak mengenal lelah, tidak mengajukan tuntutan, tidak terlibat dalam konflik.

METODE

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif dengan fokus deskriptif. Penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami berbagai fenomena yang dialami oleh subjek penelitian, seperti perilaku, persepsi, motivasi, dan tindakan secara menyeluruh, serta menganalisis data secara holistik dalam konteks yang alamiah dengan menggunakan berbagai metode ilmiah.

Lokasi penelitian berada di SMK Riyadlul Ulum Embung Tangar, Desa Banyu Urip, Kecamatan Praya Barat, Kabupaten Lombok Tengah, Nusa Tenggara Barat. Penelitian difokuskan pada Ketua Yayasan, Kepala Sekolah, dan Guru di SMK Riyadlul Ulum Embung Tangar. Metode pengumpulan data yang digunakan meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Batasan Pemberdayaan

Government, (1992) memahami bahwa pengertian pemberdayaan dimulai dengan konsep semangat kewirausahaan yang seharusnya terdapat dalam birokrasi. Hal ini dapat diartikan bahwa pemberdayaan adalah upaya untuk meningkatkan kemampuan yang sebenarnya sudah ada potensinya, dengan berupaya dari keadaan kurang berdaya menjadi lebih berdaya." Misalnya, untuk meningkatkan stamina, tidak bisa dimulai dari tubuh yang sakit tetapi dari tubuh yang stamina kurang.

Keterkaitan Pemberdayaan

Yang dimaksud keterkaitan pemberdayaan yaitu adanya konsep lain yang terkait misalnya:

- a. Hubungan antara pemberdayaan dengan adanya perubahan, dalam hal ini adanya perubahan peningkatan, perbaikan reformasi dan penyempurnaan. Jadi dengan adanya pemberdayaan mampu merubah adanya perbaikan.
- b. Perubahan yang direncanakan, artinya perubahan yang memang dikehendaki (planned change). Ada pula perubahan secara alami atau (unexpected change) yaitu perubahan

yang berubah dengan sendirinya, tanpa ada usaha.

Perubahan yang dibiarkan atau secara alami mengalami proses yang lebih lama direncanakan akan mengalami proses waktu yang lebih disesuaikan dengan tujuannya. Dalam keadaan yang linear orang menghendaki perubahan yang terencana, sedangkan dalam kejadian-kejadian yang tidak bisa diperhitungkan, unexpected result, unpredictable orang senang terpaksa menerima perubahan yang tidak direncanakan, perubahan yang mendadak, bahkan perubahan yang sebelumnya tidak terduga atau bahkan tidak terpikirkan. Pada umumnya orang senang menerima perubahan yang bisa diperhitungkan dan direncanakan sebelumnya. Pemberdayaan sudah tidak lagi mengandalkan kepada organisasi struktural yang bersifat hirarkis, melainkan sudah berubah andalannya kepada kelompok yaitu antar individual dengan lingkup yang lebih kecil.

- c. Pemberdayaan dan peranan pengaruh lingkungan perubahan yang direncanakan tidak jarang terlalu statis, orang enggan menerima perubahan lingkungan yang seharusnya disesuaikan. Pemberdayaan terkait juga dengan perubahan yang bisa dilakukan dalam keadaan terencana atau tidak terencana. Jadi peserta tidak usah khawatir bahwa pemberdayaan memerlukan persyaratan tertentu sehingga sifat dinamika menjadi berkurang.
- d. Kelompok-kelompok yang mungkin dihadapi pada waktu menjalankan perencanaan pemberdayaan, tidak mestiberjalan mulus karena anggota satu dan yang lain mempunyai perilaku dan cara berfikir yang berbeda-beda. Oleh sebab itu perlu ada komitmen dari kelompok tersebut. Anggota kelompok tersebut mempunyai perilaku yang berbeda-beda, ada yang pasif, aktif, netral dan penghambat.

Aspek–Aspek Komponen Pemberdayaan SDM

Pada uraian-uraian diatas telah dikemukakan, bahwa SDM dalam organisasi sangat strategis dan menentukan, bahkan keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan justru ditentukan oleh faktor sumber daya manusianya. Oleh karena itu sumber daya manusia selaku pegawai yang tidak memberi daya adalah tidak dikategorikan sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

Sehubungan dengan itu, maka aspek-aspek atau komponen-komponen yang perlu mendapat perhatian dalam rangka pemberdayaan sumber daya manusia adalah:

- a. Kemampuan (*competency*) pegawai meliputi pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan sikap atau perilaku (*affitude*)
- b. Penempatan pegawai yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan jabatan, dalam suatu organisasi, artinya pegawai yang ditempatkan dalam suatu jabatan senantiasa dikaitkan dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan (*the Right men in the Right place*).
- c. Kewenangan yang jelas, artinya seseorang pegawai yang ditempatkan atau yang diserahi tugas, harus jelas kewenangannya. Karena seseorang yang tidak jelas kewenangannya akan menimbulkan keragu-raguan dalam setiap melakukan kegiatan. Apabila demikian

halnya, maka pegawai (SDM) tersebut kurang berdaya atau tidak efektif didalam melaksanakan tugas tugasnya.

- d. Tanggung jawab pegawai yang jelas, artinya seseorang pegawai melakukan tugas atau wewenangnya, senantiasa diikuti dengan tanggung jawab. Karena dengan demikianlah si pegawai tersebut senantiasa dituntut bertindak menampilkan yang terbaik dalam arti secara efektif dan efisien.
- e. Kepercayaan terhadap pegawai yang bersangkutan, artinya bahwa seseorang pegawai yang ditugasi atau diserahkan wewenang dengan pertimbangan yang matang dari berbagai aspek-aspek yang pada hakekatnyadapat disimpulkan bahwa yang bersangkutan adalah dipercayai atau diberi kepercayaan sepenuhnya untuk mengemban tugas, wewenang dimaksud.
- f. Dukungan terhadap pegawai yang bersangkutan artinya pegawai tersebut kita yakini dan dipercaya untuk mengemban misi organisasi. Dalam hal memerlukan dukungan dari pihak lain senantiasa dapat memberi dukungan untuk keberfiasilan misi dan peningkatan, kinerja organisasi.
- g. Kepemimpinan (*leadership*) adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Perencanaan Sumber Daya Manusia

Mengingat pemberdayaan sumber daya manusia Merupakan kunci korelasi yang sangat signifikan terhadap lembaga, mencakup:

1. Produktifitas kerja
2. Efisiensi
3. Peleayanan
4. Konseptual
5. Kepemimpinan

Pengembangan Kompetensi SDM

Sebagaimana yang diketahui, lembaga atau organisasi tidak beroperasi dalam keadaan pasif, tetapi harus selalu dinamis sesuai dengan perkembangan zaman yang kompleks dan persaingan pertumbuhan teknologi yang semakin canggih. Dalam konteks ini, keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi semakin penting dan memainkan peran yang sangat strategis, bahkan dianggap sebagai kunci kesuksesan lembaga atau organisasi dalam setiap proses pelaksanaan kegiatan mereka.

Menurut Rotwell, Kompetensi Area merupakan kemampuan internal yang dimiliki oleh individu dalam pekerjaan mereka: kemampuan yang dapat dinyatakan dalam beragam perilaku pekerjaan yang luas, bahkan tak terhingga. Dalam kompetensi ini menurut Rotwell dapat dibedakan menjadi empat, yaitu:

1. Kompetensi Teknis (Technical Competence), yaitu kompetensi mengenai bidang yang menjadi tugas pokok organisasi.
2. Kompetensi manajerial yang dibutuhkan dalam menangani tugas-tugas organisasi.

3. Kompetensi Sosial (*Social Competence*) yaitu kemampuan melakukan komunikasi yang dibutuhkan oleh organisasi dalam pelaksanaan tugas pokoknya.
4. Kompetensi Intelektual /Strategik (*Intellectual/ Strategic Competence*) yaitu kemampuan untuk berpikir secara strategik dengan visi jauh ke depan.

Mengingat organisasi senantiasa dinamis seiring dengan perkembangan zaman, kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta dihadapkan kepada era kompetitif, maka pengembangan kompetensi merupakan suatu hal yang harus dilakukan secara kontinyu dan terencana dalam suatu organisasi.

Dengan demikian tidak ada pengembangan kompetensi SDM yang menjadi beban organisasi, akan tetapi pengembangan kompetensi SDM merupakan alat yang sangat strategis untuk meningkatkan kinerja masing-masing individu dan kinerja organisasi. Dalam kaitan pengembangan kompetensi, pada hakekatnya kompetensi SDM dapat dikelompokkan atas 2 kelompok yaitu:

1. Kompetensi Umum (General Competency)
2. Kompetensi Khusus (Spesific Competency)

Berdasarkan pokok-pokok kompetensi tersebut diatas, akan dijadikan sebagai acuan untuk menyusun dan mengembangkan kompetensi SDM melalui program-program pendidikan dan pelatihan. Oleh karena itu program pendidikan dan pelatihan yang efektif adalah Diklat yang mampu mengisi tuntutan kebutuhan kompetensi SDM sesuai dengan yang diharapkan, dalam arti mempunyai manfaat dan pengaruh terhadap peningkatan kinerja Lembaga.

Cara Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Setiap unit lembaga pasti ada yang ditunjuk untuk sebagai peran dalam melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan tingkat yang ada dalam lembaga tersebut. Seseorang yang diberi peran dalam pekerjaan akan merasa ada perhatian khusus dari lembaga yang dapat mempengaruhi psikologi pelakunya dan secara langsung dia mempunyai tuntutan agar orang lain berperilaku kepadanya yang sesuai dengan kondidi perannya. Misal seorang guru akan bererilaku sebagai guru yang baik dalam setiap waktu. Kondisi yang seperti itu dapat mempengaruhi dari dorongan pemberian peran. Dan jangan sampai peran yang diberikan bertentangan dengan kompetensi yang dimiliki dan kemauan jiwa yang dimiliki. Begitu pula peran yang diberikan tidak *overload*. Agar semua bisa teratasi dengan baik diperlukan:

- a. Rancangan beban tugas harus jelas dan pas.
- b. Mempunyai tujuan peran yang jelas seperti program promosi jabatan dan lain – lainnya.
- c. Menerapkan manajemen kinerja yang efektif.
- d. Merancang sesuai dengan kebutuhan
- e. Menjelaskan keseluruhan kepada steakholder .
- f. Membuat Struktur Organisasi yang jelas.

Pemberian peran bisa pula pemberian kewenangan yang berarti pemberian kompetensi yang dipercayakan kepada personal yang ada di lembaga atau organisasi. Tujuan ini untuk mendorong agar mempunyai kredibilitas dalam unit kerja, organisasi maupun lembaga.

SIMPULAN

Pemberdayaan sumber daya manusia yang telah dilakukan oleh Kepala Madrasah SMK Riyadlul Ulum Embung Tangar telah membawa manfaat yang besar bagi keberlangsungan SDM sekolahnya. Hal ini telah memungkinkan sekolah untuk berkembang dan meningkatkan kualitasnya. Kepala SMK tersebut turut serta meningkatkan kualitas anggota sekolah dengan mengikutsertakan siswa dalam berbagai perlombaan antar sekolah serta menyelenggarakan program penataran dan workshop bagi para guru. Upaya semacam itu menjadi salah satu bentuk pemberdayaan SDM di lingkungan sekolah. Bukannya hanya itu, kepala sekolah tersebut juga mendukung pengembangan kualitas SDM dengan memberikan kesempatan bagi para pengajar untuk mengejar pendidikan lebih tinggi, sehingga tercipta tenaga pengajar yang berkualitas.

Kepemimpinan yang dijalankan oleh Kepala Madrasah SMK Riyadlul Ulum Embung Tangar sangat berperan dalam keberlangsungan SDM di SD Embung Tangar. Kepala sekolah tersebut menerapkan gaya kepemimpinan yang demokratis, di mana setiap permasalahan diselesaikan melalui musyawarah dengan anggota sekolahnya, tanpa adanya keputusan yang bersifat sepihak. Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang tidak membedakan antara atasan dan bawahannya, sehingga anggotanya tidak merasa sungkan untuk memberikan masukan ketika dibutuhkan dan menerima masukan yang diberikan oleh kepala sekolah. Kepala sekolah yang selalu memberikan masukan, teguran kepada bawahannya dan tidak hanya omongan saja, akan tetapi memberikan contoh yang nyata. Setiap lembaga pendidikan pastinya menginginkan seorang pemimpin yang bertanggung jawab dan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Sama halnya dengan anggota Kepala Madrasah SMK Riyadlul Ulum Embung Tangar yang menginginkan seorang pemimpin yang bijaksana, demokratis dan bertanggung jawab.

DAFTAR PUSTAKA

- Karwati, E dan Prians, D. J. 2013. "Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah Membangun Sekolah yang bermutu. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Kowch, E. 2009. "New Capabilities for Cyber Charter School Leadership: An Emerging Imperative for Intergrating Educational Technology and Educational Leadership Knowledge". *Teach Trends*; Jul/Aug; 53, 4; *Academi C Research Library* pg. 41-48.
- Kowch, E. G. 2013. "Conceptualizing essential qualities of complex adaptive leadership: networks that organize: *International Journal of Complexity in Leadership and Management*". Cambridge, MA: Inderscience Publishers. Vol. 3, No. 4, 114-132.
- Madsen, J and Mabokela, R. 2014, "Leadership Challenges in Addressing Changing Demographics in Schools". *NASSP Bulletin* © 2013 SAGE Publications Reprints and permissions: sagepub.com/journalsPermissions.nav. DOI: 10.1177/0192636513514110, Vol. 98 (1) 75-96.
- Mc. Ardle, AA. 1972. "Poultry Management and Production 3rd Ed. London: Angus dan Robertson.
- Moleong, L. J. 2013. "Metodologi Penelitian Kualitatif". (Edisi Revisi). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Mulyatiningsih, E. 2013. *Metode Penelitian Terapan Bidang Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Nafei, W. A, Khanfar, N. M and Kaifi, B. A. 2012. "Leadership Styles and Organizational Learning an Empirical Study on Saudi Banks in Al-Taif Governorate Kingdom of Saudi Arabia". Published by *Journal of Management and Strategy*. Vol. 3, No. 1, 2-17.
- Nanjundeswaraswamy, T. S and Swamy, D. R. 2014. "Leadership Styles". Published by Department of Industrial Engineering and Management, JSS Academy of Technical Education, Bangalore, INDIA. Vol. 7, No. 2, 57-62.
- Niqab, M. 2014. "Instructional Leadership Potential among School Principals in Pakistan". Published by Canadian Center of Science and Education. *International Education Studies*. Vol. 7, No. 6, 74-85.
- Puni, A, Ofei, S. B and Okoe, A. 2014. "The Effect of Leadership Styles on Firm Performance in Ghana". Published by Canadian Center of Science and Education. Vol. 6, No. 1. 177-185.
- Purwanto, N. 2002. "Administrasi Dan Supervisi Pendidikan", (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya) hal. 65.
- Samino. 2015. "Kepemimpinan Pendidikan". Kartasura: Fairus Media.
- Sedarmayanti. 2000. "Restrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi Untuk Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan. Bandung: Mandar Maju.
- Selesho, J. M. 2014. "Impact of School Principal Leadership Style on Performance Management: A Shooling Agenda". Published by *Mediterranean Journal of Social Sciences*, Rome-Italy. Vol. 5, No. 3, 211-218.
- Shekari, H. 2012. "Promoting Leadership Effectiveness in Organizations: A Case Study on the Involved Factors of Servant Leadership". Published by *International Journal of Business Administration*. Vol. 3, No. 1, 54-65.
- Sukmadinata, S. 2012. "Metode Penelitian Pendidikan". Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Sulistiyani, A. T. 2009. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Graha Ilmu, Yogyakarta.