

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan, merupakan hal yang menarik dibincangkan akhir-akhir ini, terutama setelah tumbangnya Orde Baru dan masuknya era Reformasi yang hingga saat ini sangat terasa bahwa lemahnya masalah kepemimpinan di Indonesia, sebagaimana yang baru saja dialami selesainya pemilihan legislatif dan pemilihan pemimpin bangsa ke depan (2009-2014). Semakin tidak terkontrolnya ucapan dan tindakan sementara orang yang menamakan dirinya sebagai publik figur, yang seharusnya menjadi teladan, apakah itu calon anggota legislatif, pemimpin partai politik, pengamat bahkan pejabat negara yang masih aktif di pemerintahan. Hal ini terjadi sebagai akibat kurang memiliki jiwa kepemimpinan sebagaimana dicontohkan Rasulullah SAW dan menipisnya iman, sehingga dalam menampilkan diri bukan sebagai orang Indonesia asli, tetapi lebih cenderung meniru dari sikap dan perilaku bangsa lain yang jelas tidak sesuai dengan kepribadian bangsa Indonesia (Veithzal Rivai, Arviyan Arivin:2009: 106).

Saat ini bangsa Indonesia tidak lagi memiliki pemimpin-pemimpin berjiwa Islami seperti yang pernah hadir di permukaan Persada-Indonesia seperti Bung Hatta, Buya Hamka, Mochammad Natsir, Bung Tomo, Adam Malik, Haji Agus Salim, KI Hajar Dewantara, K.H. Achmad Dahlan. Bahkan, sejak mata pelajaran budi pekerti bukan lagi sebagai materi yang sepatutnya diantarkan di lembaga-lembaga pendidikan, sehingga saat ini banyak

dijumpai adanya yang menamakan diri sebagai pemimpin, tetapi sering berucap bagaikan lidah bertulang, yang tidak terkontrol dan dapat berucap apa saja. Selama dunia masih terbentang, tentu peran manusia sebagai pemimpin masih diperlukan, bahkan sangat menentukan sebagai khalifah di muka bumi, namun yang menjadi permasalahan apakah pemimpin tersebut telah menyadari bahwa dirinya perlu belajar banyak dari keteladanan Rasulullah (Veithzal Rivai, Arviyan Arivin:2009).

Praktiknya dalam kehidupan organisasi, perusahaan, atau dalam bernegara khususnya di Indonesia, manusia sebagai pemimpin tersebut tampaknya pada beberapa perusahaan atau organisasi hanya sebatas slogan dan teori saja, namun kenyataannya manusia itu belum dianggap dan belum menampilkan dirinya sebagai pimpinan yang patut dijadikan contoh bagi pengikut atau bawahannya (Veithzal Rivai, Arviyan Arivin:2009).

Bilamana dicermati pertumbuhan dan perkembangan kehidupan manusia, masalah yang satu ini tetap menarik untuk dikaji dan diungkap, karena pada dasarnya manusia selalu dinamis dan bergerak, maju, tumbuh, dan berkembang dari waktu ke waktu sejalan dengan pertumbuhan manusia dan kehidupan itu sendiri, serta pertumbuhan kehidupan bisnis yang sangat pesat terutama di era globalisasi sebagai era tanpa batas ini. Sementara itu, kebutuhan untuk menghadirkan manusia yang berkualitas meningkat sangat pesat, namun kemampuan menyediakan manusia yang berkualitas untuk memenuhi kebutuhan tersebut belum mampu mengimbangnya, sehingga

terjadi kesenjangan (*gap*) antara kebutuhan dengan manusia yang tersedia (Veithzal Rivai, Arviyan Arivin:2009).

Pandangan tentang *leadership* menjadi lebih baik dan luas dengan penekanan khusus terhadap gagasan tentang kepemimpinan itu sendiri, yaitu melalui pencarian penghargaan dalam kerja dan dengan mempengaruhi pola pikir seseorang. Pikiran dan tulisan terbaru mencerminkan sesuatu yang holistik dan *integrative*, serta mengakui peran hubungan perilaku, pola pikir, dan emosi untuk memimpin diri mereka sendiri secara efektif (Veithzal Rivai, Arviyan Arivin:2009: 5).

Akhlak di dalam bernegara yang dilakukan oleh Rasulullah Muhamad SAW, antara lain adalah dalam menjalankan kepemimpinan. Istilah pemimpin umat atau wali atau *ulil amri* adalah penerus kepemimpinan Rasulullah SAW, setelah beliau meninggal dunia. Sebagai Nabi dan Rasul, Nabi Muhammad SAW tidak bisa digantikan, tetapi sebagai kepala Negara, pemimpin, *ulil amri*, tugas beliau dapat digantikan (Veithzal Rivai, Arviyan Arivin:2009: 8).

Hidup dalam negara yang tentram dan damai sudah menjadi dambaan tiap warganya, akan tetapi dalam keadaan bangsa Indonesia saat ini terlalu banyak masalah muncul, masalah lama berbandingan jauh lebih banyak dengan masalah yang baru-baru ini muncul. Rendahnya kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan pendidikan serta ekonomi nasional. Dalam dunia pendidikan pemerintah selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas

pendidikan itu sendiri, akan tetapi belum juga mendapatkan hasil yang menggembirakan, perlu adanya manajemen yang baik dalam hal ini. Kegagalan demi kegagalan antara lain disebabkan oleh masalah manajemen yang kurang tepat, penempatan tenaga tidak sesuai dengan bidang keahlian, dan penanganan masalah bukan ahlinya, sehingga pendidikan nasional untuk mencerdaskan kehidupan bangsa melalui peningkatan mutu pada setiap jenis dan jenjang pendidikan belum dapat diwujudkan (Mulyasa:2009).

Paradigma baru manajemen pendidikan dalam rangka meningkatkan kualitas secara efektif dan efisien, perlu didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam hal ini, pengembangan SDM merupakan proses peningkatan kemampuan manusia agar mampu melakukan pilihan-pilihan. Pengertian ini memusatkan perhatian pada pemerataan dalam peningkatan kemampuan manusia dan pemanfaatan kemampuan itu. Proses pengembangan SDM tersebut harus menyentuh berbagai bidang kehidupan yang harus tercermin dalam pribadi para pemimpin, termasuk para pemimpin pendidikan, seperti kepala sekolah. Oleh karena itu, peningkatan kualitas SDM, lebih-lebih kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan di sekolah merupakan suatu tuntutan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dalam konteks otonomi daerah dan desentralisasi pendidikan (Mulyasa:2009).

Pemimpin adalah orang yang berwenang dalam sebuah organisasi. Baik dalam mengatur atau memutuskan, seorang pemimpin mempunyai kekuasaan penuh atas apa yang dipimpinnya, akan tetapi perlu diketahui bahwasannya keberhasilan seorang pemimpin terdapat pada kesungguhannya

dalam melayani para bawahannya. Pelayanan kepemimpinan adalah penyerahan diri seorang pemimpin untuk bisa mempengaruhi bawahannya kebaikan dan perbaikan terhadap kualitas hidup mereka yang dipimpinnya. Kesungguhan pelayanan seorang pemimpin dinilai dari seberapa jauh dia akan berjalan untuk kebaikan organisasinya (Mario Teguh: 2009).

Apabila melihat pendapat dari beberapa ilmuwan diatas, tampak bahwa saat ini Indonesia kekurangan SDM dalam berbagai bidang, dan kepemimpinan menjadi sorotan utama. Organisasi merupakan wadah, dimana para manusia terjun untuk mengukur sejauh mana mereka bisa berbuat, bersikap dan melakukan hal-hal yang menjadi tolak ukur bagi pribadi masing-masing. Dalam kancah pendidikan, kepala sekolah sebagai salah satu komponen pendidikan nasional ikut andil besar dalam menyukseskan tujuan pendidikan nasional. Akan tetapi di lapangan, masih banyak ditemukan kepala sekolah yang kurang sadar akan kewajibannya tersebut, sehingga perlu diberi saran, masukan serta pelatihan jika diperlukan untuk pengembangan nilai-nilai kepemimpinan mereka. Fenomena yang sering ditemukan justru keotoriteran, ketidakpedulian, keterhubungan antar anggota yang kurang baik dan lain sebagainya. Seorang pemimpin yang hanya memiliki bekal akademis tanpa diiringi rasa sosialis tidak akan bisa banyak membantu keadaan di lapangan. Jadi, keterhubungan yang baik dengan jalan pelayanan merupakan salah satu strategi pemimpin dalam menyukseskan tujuan organisasinya. Hal ini menjadi harapan bagi kepemimpinan kepala sekolah, untuk membantu terciptanya tujuan pendidikan nasional.

Dalam cerminan kehidupan manusia Rasulullah merupakan idola yang sangat dianjurkan oleh Al-Qur'an, baik dalam hal bersosialisasi, memimpin, menyayangi dan mengasihi sesama. Sebagai rasa terimakasih kepada Rasulullah yang telah membukakan pintu kejayaan Islam yang masih dirasakan sampai detik ini, senantiasa harus tetap menjaga apa yang menjadi pesan beliau kepada umatnya. Salah satunya adalah dalam hal memimpin, baik untuk diri sendiri ataupun memimpin orang lain (Veithzal Rivai, Arviyan Arivin:2009).

Sosok pemimpin ideal hanyalah Rasulullah. Akan tetapi, sebagai manusia biasa ciptaan Tuhan yang sadar tentang kemaslahatan bersama akan menjadikan dirinya terbaik dalam segala sikap dan tindakan. Pemimpin adalah jabatan yang akan dimintai pertanggung jawaban baik di dunia atau di akhirat. Setelah membaca buku *Leadership Golden Ways*, penulis menemukan beberapa faktor tentang kepemimpinan yang diharapkan mendukung proses pengembangan nilai pemimpin sekolah, berangkat dari faktor ini penulis berusaha untuk menggali lebih dalam dari konsep buku Mario Teguh yang berjudul *Leadership Golden Ways*.

Mario Teguh adalah sosok motivator yang merupakan salah satu dari sekian tokoh perubahan di Indonesia. Beberapa karya beliau baik buku, jurnal ataupun *training* motivasi yang banyak diikuti dan digandrungi sekian penggemarnya di seluruh nusantara, sampai muncul pendapat bahwa apa yang telah disampaikan Mario Teguh mampu mempengaruhi keadaan

psikologi kehidupan mereka. Walaupun keadaan bisa berubah, akan tetapi kunci perubahan itu datang dari dirinya sendiri.

Kata-kata yang tersusun rapi dengan tatanan bahasa yang indah menjadi suguhan hangat bagi para pembaca. Dalam penyampaiannya Mario Teguh sangat menguasai, baik dalam pengucapan serta isi dari perkataannya, menginspirasi. Sehingga tidak sedikit dari apa yang beliau tulis dan yang disampaikan menjadi penambah rujukan baik dalam forum diskusi atau dalam perkuliahan.

Peneliti menganalisis buku Mario Teguh yang berjudul *Leadership Golden Ways* karena isinya berkaitan dengan kepemimpinan, sebagai mahasiswa jurusan pendidikan hal ini tepat untuk dikorelasikan terhadap kepemimpinan kepala sekolah. Sehingga muncul kemauan untuk mengkaji lebih dalam tentang konsep kepemimpinan Mario Teguh dan relevansinya untuk pengembangan nilai kepemimpinan kepala sekolah.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalahnya adalah:

1. Bagaimanakah Konsep Kepemimpinan dalam buku *Leadership Golden Ways* karya Mario Teguh?
2. Bagaimanakah relevansi konsep kepemimpinan dalam buku Mario Teguh untuk pengembangan nilai kepemimpinan kepala sekolah?

### C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

#### 1. Tujuan penelitian

Tujuan penelitian yang diharapkan dapat dicapai melalui pembahasan ini, adalah sebagai berikut:

- a. Ingin mengetahui konsep kepemimpinan dalam buku *Leadership Golden Ways* karya Mario Teguh.
- b. Ingin mengetahui relevansi kepemimpinan menurut Mario Teguh untuk pengembangan nilai kepemimpinan kepala sekolah.

#### 2. Manfaat Penelitian

##### a. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi tentang konsep kepemimpinan sebagai penentu sikap-sikap yang seharusnya dimiliki manusia, khususnya mereka para pemimpin agar dapat memberikan layanan terbaik untuk rakyatnya.

##### b. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan motivasi bagi calon dan para kepala sekolah sebagai pemimpin dalam organisasi pendidikan, motivasi bagi pembaca dalam mendalami konsep kepemimpinan, mengajarkan bahwa terdapat banyak pelajaran yang didapatkan dari karya Mario Teguh.

### D. Tinjauan Pustaka

Penelitian mengenai konsep kepemimpinan sudah beragam, baik penelitian tentang buku ataupun novel. Penelitian diambil karena buku atau



novel tersebut menjadi favorit bagi para pembaca, dan terkadang menjadi pengaruh emosional dalam kehidupan mereka. Berikut ini adalah beberapa penelitian yang diambil dari buku, novel atau karya lain tentang konsep kepemimpinan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Dhadhi Triatmaja (2010) dengan judul *Konsep Kepemimpinan Pendidikan Islam* menunjukkan bahwa konsep kepemimpinan Ary Ginanjar adalah konsep yang berpijak pada intisari ajaran Islam, yakni *Ihsan*, Rukun Iman dan Rukun Islam. Ary Ginanjar menjadikan tiga komponen dasar ajaran Islam tersebut untuk mengoptimalkan potensi kecerdasan yang dimiliki manusia. Potensi kecerdasan tersebut dari kecerdasan intelektual (*Intellectual Quotient*), kecerdasan emosi (*Emotional Quotient*), dan kecerdasan Spiritual (*Spiritual Quotient*). Hasil dari elaborasi *Ihsan* adalah terciptanya emosi yang jernih, yang merupakan dasar dari kecerdasan emosi (EQ). Elaborasi dari Rukun Iman adalah terbentuknya kesadaran diri akan pentingnya alam berpikir sehingga tercipta format berpikir dan emosi yang memiliki kesadaran yang sesuai dengan hati nurani (EQ + SQ). Dan hasil elaborasi Rukun Islam adalah terinternalisasinya semua prinsip ESQ yang memiliki ketangguhan pribadi (*personal strength*) dan ketangguhan sosial (*social strength*).

Carudin (2011), dalam jurnal "Pendidikan Teknologi Kejuruan" yang berjudul *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru (Studi Deskriptif Analitik pada Guru SMK Negeri se-Kabupaten Indramayu)*. Menurut Carudin, peningkatan kinerja mengajar guru

dapat dilakukan melalui peningkatan perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja. Oleh karena itu masalah pokok dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru. Tujuannya adalah untuk memperoleh gambaran pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru. Hipotesis yang diajukan adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara: (1) kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, (2) iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru, (3) kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei dan pendekatan deskriptik analitik. Sampel diambil secara random *sampling* sebanyak 85 orang dari populasi sebanyak 182 orang guru se-Kabupaten Indramayu ([www.jurnal.upi.edu.com](http://www.jurnal.upi.edu.com)).

Arnety Nantris (2007), dalam jurnal Penelitian “Kepemimpinan Ramadhani”, berjudul *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kreativitas Guru di Kelas terhadap Prestasi Belajar Siswa*. Pengaruh gaya kepemimpinan dan kreativitas guru di kelas terhadap prestasi belajar siswa di SMK Ardjuna Malang (Studi Siswa kelas II Jurusan Administrasi Perkantoran pada Mata Diklat Menangani Surat Masuk dan Surat Keluar). Ada tiga macam gaya kepemimpinan guru di kelas yaitu, (1) Demokratis, (2) Otokratis, (3) Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire* (Kendali bebas). Di samping itu kreativitas guru di kelas juga mempengaruhi prestasi belajar siswa ([www.elearning.unesa.ac.id](http://www.elearning.unesa.ac.id)).

Yarsori (2010) menulis tentang *Konsep kepemimpinan Hasan Al-Banna*. Dalam penelitian ini disimpulkan bahwa Hasan al-Banna adalah tokoh Islam kontemporer yang mempunyai visi besar terhadap umat Islam khususnya di Mesir. Menurut Hasan al-Banna kekokohan karakter merupakan bangunan dasar untuk membentuk tatanan kehidupan masyarakat, sehingga menjadi umat yang beradab, mengingat al-Banna adalah seorang pejuang Islam dan tokoh politik Islam pada masa zaman modern, sehingga pemikiran tentang konsep kepemimpinannya menurut hemat penulis sesuai dengan konteks saat ini yang hangat dalam perpolitikan kepemimpinan masa sekarang. Akhir-akhir ini sering muncul sebuah perdebatan baik dalam wilayah akademik maupun wilayah masyarakat umum dengan mengusung pan-Islamisme maka seolah-olah menjadikan kebangkitan kembali sejarah dahulu yang menginginkan kepemimpinan dalam Islam yang berintelektual tinggi.

Mahmudah (2010), dalam penelitiannya yang berjudul *Konsep Kepemimpinan Institusi Rumah Tangga Terhadap Pemikiran Masdar F. Mas'udi*. Dijelaskan bahwa metode pemikiran yang ditawarkan Masdar F. Mas'udi berpijak pada kemaslahatan sebagai prinsip yang fundamental dalam setiap penetapan hukum. Dalam ranah keilmuan agama Islam bagi perkembangan metodologi kontemporer, reinterpretasi konsep *qat'I* dan *zanni* yang diajukan merupakan terobosan yang luar biasa dalam bidang pengembangan metodologi fiqih. Dalam konteks ke-Indonesiaan, gagasan tersebut merupakan produk orisinil dalam usahanya pembaruan hukum Islam

di Indonesia. Konsep kepemimpinan dalam rumah tangga tidaklah bersifat *absolute*, dalam pengertian bahwa al-Qur'an memperbolehkan baik suami maupun isteri menjadi pemimpin dalam rumah tangga. Keduanya memiliki fungsi yang sama yakni mewujudkan keluarga sakinah yang berkualitas.

Dalam artikel Irawaty A. Kahar (2010) yang berjudul *Konsep Kepemimpinan Dalam Perubahan Organisasi (Organizational Change) Pada Perpustakaan Perguruan Tinggi*, menyatakan bahwa kesuksesan sebuah organisasi itu tergantung dengan pemimpin yang mengembannya. Dalam hal ini betapa pentingnya peran seorang pemimpin dalam mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan sebuah organisasi. Berdasarkan teori di atas mengungkapkan bahwa beberapa aspek dari pemimpin adalah (1) pemimpin visioner, (2) pemimpin komunikator, (3) pemimpin sebagai agen perubahan, (3) pemimpin sebagai pelatih dan pemimpin sebagai pelatih teknologi analisis, dapat memperbaiki dan meningkatkan perubahan organisasi. Oleh karena itu aspek ini dapat digunakan sebagai acuan perubah dalam organisasi di perpustakaan universitas.

Nurul Yatim (2008), meneliti tentang *Pandangan Mahmud Syaltut dan Amina Wadud Tentang Konsep Kepemimpinan Dalam Keluarga* menurut Nurul diskursus mengenai hubungan laki-laki dan perempuan senantiasa menarik untuk dikaji, dan seringkali memicu kesenjangan ideologi sosial antara laki-laki dan perempuan. Hal ini terlihat dari semakin banyaknya pelabelan (*stereotype*) terhadap kedua jenis makhluk ini, seperti perempuan seringkali diidentikkan sebagai *second sex* setelah laki-laki. Mahmud Syaltut

dan Amina Wadud merupakan dua tokoh yang memiliki konsep yang berbeda mengenai hubungan laki-laki dan perempuan, khususnya dalam kehidupan keluarga. Syaltut memandang bahwa kepemimpinan laki-laki atas perempuan dalam kehidupan keluarga adalah sesuai dengan informasi dari Allah. Syaltut memandang bahwa tugas laki-laki adalah memimpin keluarganya. Hal ini tidak lebih seperti tugas khusus yang telah disesuaikan dengan kemampuan kodrati laki-laki atas perempuan. Kaum perempuan dalam hal ini tidak memiliki kemampuan alami untuk melakukan sesuatu yang membutuhkan kekuatan fisik dan akal pikiran, sementara laki-laki mempunyai kekuatan akal pikiran dan kekuatan fisik yang menjadikannya cocok pada posisi pemimpin. Adapun tugas khusus yang diberikan kepada kaum perempuan seperti mengandung, melahirkan dan menyusui. Berbeda dengan Syaltut, dalam pemikiran Wadud, kepemimpinan laki-laki bisa diterima sepanjang laki-laki bisa menunjukkan kelebihan yang ia miliki, mempunyai kemandirian dalam hal kebutuhan ekonomi, dan mendukung perempuan dengan harta yang ia miliki. Wadud memberikan penjelasan bahwa kelebihan laki-laki terhadap perempuan yang dijamin oleh al-Qur'an hanyalah harta warisan. Dalam hal warisan ini, dimana laki-laki mendapatkan dua bagian dan perempuan satu bagian sebagaimana dijelaskan oleh al-Qur'an. Apabila laki-laki dapat menjamin keunggulannya yang telah dijamin oleh al-Qur'an dan menggunakannya untuk mendukung perempuan (isterinya) serta seluruh keluarganya yang lain, barulah laki-laki itu yang menjadi pemimpin dalam

keluarga. Rumusan masalah berangkat dari latar belakang kedua pemikir di atas.

Sedangkan dalam artikel Meity Sukmawati (2009) yang berjudul *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah 3 Tangerang* menyebutkan bahwa berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan metode wawancara dan observasi maka diperoleh gaya kepemimpinan pada kepala sekolah SMA Muhammadiyah 3 Tangerang adalah gaya kepemimpinan *executive* dimana memiliki ciri-ciri memberikan semangat yang tinggi kepada bawahan dengan contoh moral yang tinggi, mempertahankan orang lain sesuai dengan sifat masing-masing dan memandang orang sebagai teman kerja yang penting, dapat menjalin hubungan yang baik dengan orang baru dan memandang konflik sebagai hal yang wajar. Memiliki sifat yang adil dan ramah, karena subjek tidak membedakan bawahan dari sudut manapun, memiliki orientasi masa depan dan memiliki sifat sebagai guru.

Arif Rahman Tanjung (2006) dalam penelitiannya yang berjudul *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah Pada SMA Negeri 1 Gunung Sindur Bogor* menyatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah SMA Negeri 1 Gunung Sindur kategori dalam tipe kepemimpinan transformasional dengan ciri-ciri antara lain kepala sekolah dalam berbagai hal membangun komitmen bersama terhadap sasaran organisasi dan memberikan kewenangan berupa kepercayaan kepada para pengikutnya yaitu guru, staf dan karyawan untuk mencapai sasaran, jalannya

organisasi bukan digerakkan oleh birokrasi tetapi oleh kesadaran bersama hal ini sejalan dengan MBS dimana kewenangan sekolah dalam pengelolaan sangat luas, juga adanya partisipasi aktif dari *stakeholder*. Peranan kepala sekolah dalam penerapan Manajemen Berbasis Sekolah yang meliputi: kepala sekolah sebagai pemimpin, manajer, pendidik, motivator, administrator, *supervisor* dan *innovator* sangat diperlukan untuk menuju sekolah yang berkualitas.

Suci Wulandari (2003), dalam Jurnal Ilmiah Kesatuan (JIK) yang berjudul Kepemimpinan Dalam Organisasi: Perspektif Teoritik dan Metodologi. Menjelaskan bahwa pada saat ini organisasi menghadapi lingkungan dengan perubahan yang relatif cepat. Dalam organisasi, yang merupakan kesatuan sosial yang bekerja bersama-sama dalam upaya mencapai tujuan bersama, kepemimpinan memegang peranan penting. Pemimpin yang efektif diharapkan dapat mempengaruhi dan menggerakkan anggota organisasi untuk bekerja dalam upaya mencapai tujuan. Empat pendekatan utama yang membahas kepemimpinan yaitu: (1) teori sifat, (2) teori perilaku, (3) teori situasional, dan (4) teori transformasional. Pendekatan transformasional pada akhirnya berkembang. Pendekatan kepemimpinan transformasional menyebutkan bahwa pemimpin tidak lagi bagaimana organisasi yang berada dibawah kepemimpinannya dapat menyesuaikan terhadap perubahan lingkungan tetapi lebih kepada bagaimana pemimpin dapat memanfaatkan lingkungan dan menciptakan lingkungan yang sesuai dalam proses pencapaian tujuan (<http://jurnal.stiekesatuan.ac.id>).

Dalam riset Umiati Jawas (2008) yang berjudul *Model Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pelaksanaan Manajemen Berbasis Sekolah Di Tingkat Sekolah Menengah Atas Negeri Di Kota Malang*, menyimpulkan bahwa berdasarkan karakteristik kepemimpinan yang dijalankan oleh kepala sekolah SMAN 10 Malang secara ringkas termasuk dalam karakteristik model kepemimpinan yang berorientasi kepada pencapaian-pencapaian prestasi (*Achievement-oriented Leadership*), kepemimpinan yang etis (*Ethical Leadership*), kepemimpinan yang menggunakan perilaku hubungan (*Relationship Behavior leadership*), kepemimpinan direktif (*Directive Leadership*), kepemimpinan yang menekankan pada perilaku tugas (*Task Behavior*), model kepemimpinan suportif (*Supportive Leadership*), dan model kepemimpinan partisipatif (*Participative Leadership*). Semua model kepemimpinan ini termasuk dalam model kepemimpinan situasional (*Situational Leadership*). Model kepemimpinan ini menggarisbawahi bagaimana perilaku pemimpin berimbas pada hasil berdasarkan situasi.

Berdasarkan pada karya ilmiah dan penelitian di atas tampaknya yang terkait dengan konsep kepemimpinan Mario Teguh dan relevansinya dalam pengembangan nilai kepala sekolah belum ada yang meneliti. Konsep kepemimpinan Mario Teguh lebih mengedepankan pelayanan sebagai kunci keberhasilan dalam memimpin, kedekatan antara pemimpin dan bawahannya, menjadi bahasan yang menarik dalam karya ini. Atas dasar itu penulis melakukan penelitian dengan judul Konsep kepemimpinan dalam *Leadership*



kepemimpinan tertentu dapat mengantarkan institusi pada mutu (Edward Sallis: 2011: 170).

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat berperan dalam organisasi, baik buruknya organisasi sering kali sebagian besar tergantung pada faktor pemimpin. Berbagai riset juga telah membuktikan bahwa faktor pemimpin memegang peranan penting dalam pengembangan organisasi. Faktor pemimpin yang sangat penting adalah karakter dari orang yang menjadi pemimpin tersebut sebagaimana dikemukakan oleh Covey (2005) bahwa 90 persen dari semua kegagalan kepemimpinan adalah kegagalan pada karakter (Muhaimin, et. al: 2009:29).

Adapun konsep dari seorang pemimpin yaitu berfungsi untuk memastikan seluruh tugas dan kewajiban untuk dilaksanakan di dalam suatu organisasi. Seseorang yang secara resmi diangkat menjadi kepala suatu group I kelompok bisa saja ia berfungsi atau mungkin tidak berfungsi sebagai pemimpin. Seorang pemimpin adalah seseorang yang unik dan tidak diwariskan secara otomatis, akan tetapi untuk menjadi seorang pemimpin haruslah memiliki karakteristik tertentu yang timbul pada situasi-situasi yang berbeda (Veithzal Rivai, Arviyan Arivin: 2009: 106).

Konsep kepemimpinan menurut A. Rogers dalam Husaini Usman (2008) ialah suatu proses untuk mempengaruhi aktivitas-aktivitas individu atau kelompok dalam usahanya untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Secara sederhana kepemimpinan adalah setiap usaha untuk

mempengaruhi, sementara kekuasaan dapat diartikan sebagai suatu potensi pengaruh dari seorang pemimpin tersebut. Ini merupakan suatu sumber yang memungkinkan seorang pemimpin mendapatkan hak untuk mengajak atau mempengaruhi orang lain (Husaini Usman: 2008: 345).

Dalam bukunya Gary Yukl yang berjudul “ Kepemimpinan Dalam Berorganisasi “, kepemimpinan dapat dikonseptualisasikan sebagai (1) proses intra individu, teori kepemimpinan yang berfokus pada proses di dalam individu tunggal adalah sangat jarang, karena sebagian besar definisi kepemimpinan melibatkan proses pengaruh antar individu. (2) Proses *dyadic*, fokus dari pendekatan *dyadic* adalah pada hubungan antara seorang pemimpin dan individu lain yang biasanya merupakan seorang pengikut. (3) Proses kelompok, pandangan lain mengenai kepemimpinan memandang kepemimpinan sebagai proses kelompok. Teori efektivitas kelompok memberikan pengetahuan yang penting mengenai proses kepemimpinan dan kriteria yang relevan untuk mengevaluasi efektivitas kepemimpinan. Dan yang terakhir adalah (4) proses organisatoris, pendekatan kelompok hanya bisa digunakan untuk sistem sosial yang besar dan efektivitasnya tidak dapat dipahami jika fokus dari penelitian itu terbatas hanya pada proses internal kelompok (Gary Yukl: 2009: 16-18).

Teori-teori kepemimpinan yang lain seperti:

1. Teori Kepemimpinan Klasik

Sebelum teori kepemimpinan modern muncul, terlebih dahulu telah muncul penemu-penemu klasik kepemimpinan. Di Amerika

Serikat terdapat banyak penelitian tentang kepemimpinan mulai dari yang klasik sampai modern. Berikut hasil penelitian mereka.

a. Gaya Kepemimpinan Model Taylor

Taylor (1911), seorang ahli teknik mesin sekaligus Bapak Manajemen Ilmiah menemukan gaya kepemimpinannya dalam memimpin perusahaan sebagai berikut.

- 1) Cara terbaik untuk meningkatkan hasil kerja ialah dengan meningkatkan teknik atau metode kerja, akibatnya manusia dianggap sebagai mesin.
- 2) Manusia untuk manajemen, bukan manajemen untuk manusia.
- 3) Fungsi pemimpin menurut teori manajemen keilmuan (teori klasik) adalah menetapkan dan menerapkan kriteria prestasi untuk mencapai tujuan.
- 4) Fokus pemimpin adalah pada kebutuhan organisasi.

b. Gaya Kepemimpinan Model Mayo

Gaya Kepemimpin Mayo (1920) yang terkenal dengan gerakan hubungan manusiawi merupakan reaksi dan revisi dari gaya kepemimpinan Taylor yang memperlakukan manusia seperti mesin, akibatnya banyak pegawai yang sakit, kacau balau karena hidupnya hanya untuk bekerja, lupa makan dan keluarga. Mayo berpendapat bahwa dalam memimpin selain mencari teknik atau metode teknik harus memperhatikan perasaan dan hubungan manusiawi yang baik, pusat-pusat kekuasaan adalah hubungan

pribadi dalam unit-unit kerja, dan fungsi pemimpin adalah memudahkan pencapaian tujuan anggota secara kooperatif dan mengembangkan kepribadiannya.

c. Studi Iowa

Dalam penelitiannya, Lewin, *et al.* (1981) meneliti tiga klub anak-anak berumur 10 tahun. Setiap klub diminta memainkan peran tiga gaya kepemimpinan, yaitu otoriter, demokratis, dan *laize faire* (semaunya sendiri). Pemimpin yang otoriter bertindak sangat direktif, selalu mengarahkan, dan tidak memberikan kesempatan bertanya apalagi membantah. Bawahan harus patuh tidak boleh membantah. Pemimpin demokratis mendorong kelompok untuk berdiskusi, berpartisipasi, menghargai pendapat orang, siap berbeda, dan perbedaan tidak untuk dipertentangkan, tapi untuk didapatkan pendapatnya. Pemimpin *laize faire* memberikan kebebasan mutlak pada kelompok. Penelitian menemukan bahwa 19 anak dari 20 anak sangat suka kepada kepemimpinan demokratis dan hanya 1 anak sangat senang dengan gaya kepemimpinan otoriter.

d. Studi Ohio

Pada tahun 1945, Biro Penelitian Bisnis Universitas Negeri Ohio melakukan serangkaian penemuan di bidang kepemimpinan. Tim peneliti merumuskan kepemimpinan itu sebagai suatu perilaku seseorang yang mengarah pada pencapaian tujuan

tertentu yang terdiri atas dua dimensi, yaitu struktur pembuatan inisiatif dan perhatian. Struktur pembuatan inisiatif menunjukkan perilaku pemimpin yang berorientasi pada pencapaian tugas. Perhatian menunjukkan perilaku pemimpin pada hubungan manusiawi dengan bawahannya (Husaini: 2008: 278-301).

## 2. Teori Kepemimpinan Modern

Lima penemuan yang disebutkan di muka merupakan tonggak sejarah yang amat penting bagi pengembangan teori kepemimpinan. Untuk mengetahui teori-teori kepemimpinan, dapat mempelajari beberapa *literature* yang pada umumnya membahas hal yang sama. Teori kepemimpinan terdiri atas pendekatan: (1) sifat-sifat, (2) perilaku, (3) situasional-kontingensi, dan (4) Pancasila. Teori kepemimpinan ini bersifat umum. Oleh sebab itu, dapat diterapkan dalam berbagai organisasi termasuk organisasi pendidikan. Keempat pendekatan kepemimpinan tersebut diuraikan sebagai berikut.

### a. Teori Pendekatan Sifat-sifat (*Traits Approach Theory*)

Pendekatan ini berdasarkan pada sifat seseorang yang dilakukan dengan cara: (1) membandingkan sifat yang timbul sebagai pemimpin dan bukan pemimpin, dan (2) membandingkan sifat pemimpin yang efektif dengan pemimpin yang tidak efektif. Wexley dan Yukl (1996) menyatakan bahwa terdapat beberapa persyaratan untuk menjadi pemimpin yang efektif, yaitu kemampuan yang lebih tinggi dari rata-rata bawahannya, antara

lain: (1) memiliki kecerdasan yang cukup, (2) memiliki kemampuan berbicara, (3) memiliki kepercayaan diri, (4) memiliki inisiatif, (5) memiliki motivasi berprestasi, dan (6) memiliki ambisi (Husaini: 2008: 281).

b. Pendekatan Perilaku (Gaya-Gaya Kepemimpinan)

Pendekatan sifat ternyata tidak mampu menjelaskan apa yang menyebabkan seseorang menjadi pemimpin yang efektif oleh karena itu, pendekatan perilaku merevisinya. Dikarenakan perilaku dapat dipelajari, maka pemimpin dapat dilatih dengan perilaku kepemimpinan yang tepat agar menjadi pemimpin yang efektif.

c. Kepemimpinan Situasional-Kontingensi

Pendekatan ini merevisi pendekatan perilaku yang ternyata tidak mampu menjelaskan kepemimpinan yang ideal. Pendekatan ini menggambarkan bahwa gaya yang digunakan tergantung dari pemimpinnya sendiri, dukungan pengikutnya, dan situasi yang kondusif. Para ahli sepakat bahwa kepemimpinan yang efektif ditentukan oleh pemimpin, pengikut, dan situasi berfungsi optimal yang dirumuskan  $Ke = f(P,p,s)$  (Husaini: 2008: 293).

d. Kepemimpinan Pancasila

Roeslan Abdulgani dalam "Seminar Konsep Manajemen Indonesia" mengenai manajemen dalam rangka Pedoman Penghayatan dan Pengamalan Pancasila menjelaskan hal berikut. Dalam lingkungan ABRI telah dirumuskan Sebelas Asas

Kepemimpinan ABRI yang digali dari pusaka nilai kepemimpinan di bumi Indonesia. Sebelas asas dimaksud termasuk asas kepemimpinan yang telah dikemukakan oleh Ki Hajar Dewantara. Tiga asas yang ditonjolkan oleh Ki Hajar Dewantara, tokoh pejuang dan pendidikan serta pahlawan nasional dirumuskan sebagai berikut. *Ing Ngarsa Sung Tuladha*, artinya jika berada di muka ia memberikan teladan. *Ing Madya Mangun Karsa*, artinya jika berada di tengah, ia mengembangkan tekad. *Tut Wuri Handayani*, artinya jika dibelakang ia menjadi pendorong. *Tut Wuri Handayani* kemudian menjadi lambang Depdiknas hingga saat ini (Husaini: 2008: 332).

## 2. Nilai-nilai Kepemimpinan

Rasulullah saw dalam sabdanya menyatakan bahwa pemimpin suatu kelompok adalah pelayan pada kelompok tersebut. Sehingga sebagai seorang pemimpin hendaklah dapat, mampu, dan mau melayani, serta menolong orang lain untuk maju dengan ikhlas. Adapun nilai-nilai kepemimpinan bisa dilihat dari hal:

- a. Setia, pemimpin dan orang yang dipimpin terikat kesetiaan kepada Allah.
- b. Terikat pada tujuan, seorang pemimpin ketika diberi amanah sebagai pemimpin dalam melihat tujuan organisasi bukan saja berdasarkan kepentingan kelompok, tetapi juga dalam ruang lingkup tujuan Islam yang lebih luas.

- c. Menjunjung tinggi syari'at dan akhlak Islam, seorang pemimpin yang baik bilamana ia merasa terikat dengan peraturan Islam, dan boleh menjadi pemimpin selama ia tidak menyimpang dari *syariah*.
- d. Memegang teguh amanah, seorang pemimpin ketika menerima kekuasaan menganggap sebagai amanah dari Allah SWT yang disertai oleh tanggung jawab.
- e. Tidak sombong, menyadari bahwa diri ini adalah kecil, karena yang besar dan Maha Besar hanya Allah SWT.
- f. Disiplin, konsisten, dan konsekuen, merupakan ciri kepemimpinan dalam Islam dalam segala tindakan, perbuatan seorang pemimpin (Veithzal Rivai, Arviyan Arivin:2009: 136-138).

### 3. Buku Mario Teguh *Leadership Golden Ways*

Buku *Leadership Golden Ways* karya Mario Teguh merupakan salah satu bukti karya beliau pada tahun 2009. Mario Teguh adalah salah satu motivator terbaik yang dimiliki Indonesia. Hampir semua orang mengenal sosok super ini seiring kemunculannya yang cukup intens di berbagai media terutama televisi. Pada tanggal 4 Januari 2010, Mario Teguh dinobatkan sebagai salah seorang Tokoh Perubahan Indonesia 2009 oleh media Republika. Ciri khas dari Mario Teguh adalah selalu mengawali untaian kata-kata motivasi dengan sapaan sakti 'Sahabat Super' dan kemudian diakhiri dengan salam sakti 'Salam Super' (Mario Teguh:2009).



*Leadership golden Ways*, jalan-jalan keemasan kepemimpinan merupakan judul dari salah satu buku Mario Teguh, apabila diartikan dari kata-kata di atas adalah: jalan-jalan keemasan berarti jalan yang cemerlang, jalan yang memberikan kesuksesan, jalan kemudahan dan sebagainya. Dalam buku Mario Teguh *Leadership Golden Ways* terdapat 24 point yang menjadi pembahasan di dalamnya.

#### 4. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Sebagai pemimpin, kepala sekolah harus mampu menggerakkan orang lain agar secara sadar dan sukarela melaksanakan kewajibannya secara baik sesuai dengan apa yang diharapkan pimpinan dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan kepala sekolah ditujukan kepada bawahannya, terutama para guru karena merekalah yang terlibat secara langsung dalam proses pendidikan. Hal itu sependapat dengan Wahjosumidjo, peran kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah memiliki tanggung jawab menggerakkan seluruh sumber daya yang ada di sekolah sehingga melahirkan etos kerja dan produktivitas yang tinggi dalam mencapai tujuan (Wahjosumidjo: 2001: 24).

Dalam hal pelaksanaannya, keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah, menurut Depdiknas (2000:24) sangat dipengaruhi hal-hal sebagai berikut. (1) Kepribadian yang kuat; kepala sekolah harus mengembangkan pribadi agar percaya diri, berani, bersemangat, murah hati, dan kepekaan sosial. (2) Memahami tujuan pendidikan yang baik, (3) Pengetahuan yang luas, (4) Keterampilan profesional yang terkait dengan tugasnya sebagai

kepala sekolah, yaitu; (a) Keterampilan teknis, (b) Keterampilan hubungan kemanusiaan, dan (c) Keterampilan konseptual (Zainal Aqib: 2009: 36-38).

Kepala sekolah dalam mengelola satuan pendidikan disyaratkan menguasai keterampilan dan kompetensi tertentu yang dapat mendukung pelaksanaan tugasnya. Sahertian (1992) mengartikan kompetensi sebagai kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan. Kompetensi diperoleh melalui pendidikan dan latihan dengan standar dan kualitas tertentu sesuai dengan tugas yang akan dilaksanakan. Hal senada dikemukakan oleh Supandi (1990) bahwa kompetensi adalah seperangkat kemampuan untuk melakukan sesuatu jabatan, dan bukan semata-mata pengetahuan saja. Kompetensi menuntut kemampuan kognitif, kondisi afektif, nilai-nilai, dan ketrampilan tertentu yang khas dan spesifik berkaitan dengan karakteristik jabatan atau tugas yang dilaksanakan. Spesifikasi kemampuan tersebut dimaksudkan agar kepala sekolah dapat melaksanakan tugas secara baik dan berkualitas. Kepala sekolah yang memenuhi kriteria dan persyaratan suatu jabatan berarti berwenang atas jabatan atau tugas yang diberikan dengan kata lain memenuhi persyaratan kompetensi (Wahyudi: 2009).

Maka dari itu, harus terdapat standar kompetensi untuk mendukung terciptanya kepala sekolah yang handal. Kompetensi kepala sekolah sebagaimana tertulis dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007, tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah di jabarkan dalam tabel berikut:

Dimensi Kompetensi	Kompetensi
1. Kepribadian	1.1 Berakhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia, dan menjadi teladan akhlak mulia bagi komunitas di sekolah/madrasah
	1.2 Memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin
	1.3 Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri
	1.4 Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi
	1.5 Mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah/madrasah
	1.6 Memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan
2. Manajerial	2.1 Menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan
	2.2 Mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai dengan kebutuhan
	2.3 Dalam rangka pendayagunaan sumberdaya sekolah/madrasah secara optimal
	2.4 Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajar yang efektif
	2.5 Menciptakan budaya dan iklim sekolah/madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik
	2.6 Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumberdaya manusia secara optimal
	2.7 Mengelola sarana dan prasarana sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal
	2.8 Mengelola hubungan sekolah/madrasah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan

	<p>ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah/madrasah</p> <p>2.9 Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik</p> <p>2.10 Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional</p>
	<p>2.11 Mengelola keuangan sekolah/madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien</p> <p>2.12 Mengelola ketatausahaan sekolah/madrasah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah/madrasah</p>
	<p>2.13 Mengelola unit layanan khusus sekolah/madrasah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah/madrasah</p>
	<p>2.14 Mengelola sistem informasi sekolah/madrasah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan</p> <p>2.15 Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah/madrasah</p> <p>2.16 Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah/madrasah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya</p>
3. Kewirausahaan	<p>3.1 Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah/madrasah</p> <p>3.2 Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah/madrasah</p> <p>3.3 Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok</p>

	3.4 Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah/madrasah
	3.5 Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa sekolah/madrasah sebagai sumber belajar peserta didik
4. <i>Supervise</i>	4.1 Merencanakan program <i>supervise</i> akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru
	4.2 Melaksanakan <i>supervise</i> akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik <i>supervise</i> yang tepat
	4.3 Menindaklanjuti hasil <i>supervise</i> akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik <i>supervise</i> yang tepat
5. Sosial	5.1 Bekerjasama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah/madrasah
	5.2 Berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan
	5.3 Memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain.

(Wahyudi: 2009: 29-32)

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk mendayagunakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah ( Wahyudi: 2009: 64).

Dapat disimpulkan bahwa seorang kepala sekolah sebagai pemimpin dalam perannya di pendidikan dituntut untuk bisa bersikap profesional dalam segala urusannya. Untuk mendapatkan hasil yang maksimal demi tercapainya visi dan misi sekolah yang diembannya. Sehingga perlu disiapkan strategi, sikap dan modal sebagai bekal menjadi seorang kepala sekolah yang profesional.

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah kepustakaan dengan menggunakan pendekatan analisis dokumen atau analisis isi. Analisis isi adalah penelitian yang dilakukan secara sistematis terhadap catatan-catatan atau dokumen sebagai sumber data. Karakteristik penelitian analisis dokumen antara lain:

- a. Penelitian dilakukan terhadap informasi yang didokumentasikan dalam bentuk rekaman, gambar, dan sebagainya.
- b. Subjek penelitiannya adalah sesuatu barang, buku, majalah, dan lainnya.
- c. Dokumen sebagai sumber data pokok dalam penelitian yang dilakukan (Nurul Zuriah: 2006: 50).

Analisis isi adalah suatu teknik penelitian untuk membuat inferensi-inferensi yang dapat ditiru (*replicable*) dan *shahih* data dengan memperhatikan konteksnya. Sebagai suatu teknik penelitian, analisis isi mencakup prosedur-prosedur khusus untuk pemrosesan data ilmiah.

Sebagaimana semua teknik penelitian, ia bertujuan memberikan pengetahuan, membuka wawasan baru, menyajikan fakta dan panduan praktis pelaksanaannya. Ia adalah alat (Klaus Krippendorff: 1991: 15).

## 2. Sumber Data

### a. Data Primer

Data primer dalam penelitian adalah buku Mario Teguh *Leadership Golden Ways*.

### b. Data Sekunder

Sedangkan untuk sumber data sekunder, penulis mengambil dari buku yang berjudul *Islamic Leadership*, karya Veithzal Rivai, dan Arviyan Arivin (2009), buku dari karya Mario Teguh yang lain yaitu *Guru Super Indonesia* (2009), dan *Life Changer* (Menjadi Pengubah Hidup) (2009), *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran* karya Wahyudi (2009), dan *Manajemen* karya Husaini Usman (2008). Tentang kepala sekolah peneliti mengambil sumber dari buku karya Mulyasa dan Wahyudi. sumber lainnya adalah buku yang terkait, kumpulan berbagai artikel, jurnal dan karya tulis lain yang berkaitan dengan penelitian ini demi memperkaya khazanah intelektual dalam kajian dan analisis. Peneliti telah mencoba mencari *review* data dari karya-karya Mario Teguh yang akan menjadi data sekunder dari penelitian ini akan tetapi dari berbagai sumber, seperti perpustakaan dan melalui jaringan internet masih belum bisa menemukannya.

### 3. Teknik pengumpulan Data

Metode yang digunakan penulis untuk mengumpulkan berbagai sumber data dalam penelitian kali ini adalah metode dokumentasi (*documentation research method*). Model metode dokumentasi yaitu model penelitian dengan mencari data mengenai hal-hal atau variabel berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, *legger*, agenda dan sebagainya (Arikunto: 1996: 233).

Dari pencarian data model dokumentasi tersebut, diharapkan terkumpulnya dokumen atau berkas untuk melengkapi seluruh unit kajian data yang akan diteliti dan dianalisa lebih lanjut. Dalam penelitian ini, penulis mencoba mengkaji dan melakukan analisis kepustakaan mengenai buku Mario Teguh dalam judul *Leadership Golden Ways*.

### 4. Teknik Analisis Data

Proses menganalisis data, penulis menggunakan metode deskriptif analisis yang terdiri dari tiga kegiatan, di antaranya adalah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan / verifikasi (Miles dan Huberman, 1992 : 16). Pertama, setelah pengumpulan data selesai, maka tahap selanjutnya adalah mereduksi data yang telah diperoleh, yaitu dengan menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasi data, dengan demikian maka dapat ditarik kesimpulan. Tahap kedua, data akan disajikan dalam bentuk narasi, kemudian tahap ketiga akan dilakukan penarikan kesimpulan dari data yang diperoleh. Kemudian penelitian ini menggunakan pola berfikir induksi berupa



menarik kesimpulan yang bersifat umum dari kasus khusus berupa hasil interpretasi. Hal ini berarti tercapainya pemahaman yang benar mengenai kenyataan yang dihadapi dan dipelajari karena ini bertumpu pada evidensi objektif dan mencapai kebenaran otentik (Suriasumantri & jujun: 1988: 42-48).

### **G. Sistematika Pembahasan**

Untuk mempermudah dalam penyajian dan memahami skripsi, maka skripsi disusun berdasarkan sistematika sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, bab ini membahas mengenai: latar belakang masalah, penegasan istilah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka, kerangka teoritik, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II Gambaran Umum Buku *Leadership Golden Ways*, terdiri dari dua sub bab yaitu; biografi Mario Teguh dan isi ringkas dari buku *Leadership Golden Ways*.

Bab III Analisis dan Pembahasan, terdiri dari dua sub bab, sub bab pertama tentang konsep kepemimpinan dalam buku Mario Teguh, sub bab yang kedua adalah relevansi konsep kepemimpinan dalam buku *Leadership Golden Ways* untuk pengembangan nilai kepemimpinan kepala sekolah.

Bab IV Penutup, pada bab ini akan memuat tentang: kesimpulan, saran dan penutup.