

Gaya Dan Strategi Ketua Yayasan Dalam Membentuk Loyalitas Dan Komitmen Pendidik

Muhammad Nur Hakim*¹, M. Syaiful Anwar Nurul Jamal *²

¹Institut Pesantren KH Abdul Chalim

¹ Institut Pesantren KH Abdul Chalim

e-mail: munuhakim92@gmail.com, mj93080@gmail.com

ABSTRACT. Penelitian ini bertujuan untuk mendiskripsikan: dan menganalisis gaya kepemimpinan ketua yayasan dalam membangun komitmen dan loyalitas pendidik, dan untuk menjelaskan dan menganalisis strategi yang digunakan oleh ketua yayasan dalam membangun komitmen dan loyalitas pendidik. Penelitian ini merupakan penelitian Deskriptif Kualitatif. Data diperoleh melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Semua data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan data yang terdiri atas tahapan memilah data pokok, penyajian data dan penarikan kesimpulan evaluasi. Informan penelitian ialah Ketua Yayasan, Kepala MTs, Kepala MA, Kepala Madin dan TU MTs. Hasil penelitian menunjukkan bahwa. Gaya kepemimpinan ketua Yayasan: (1) memberi arahan saat diperlukan saja, (2) memberikan imbalan dan hukuman, (3) memberi tauladan yang baik serta motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan, (4) mengatur tugas dan tanggung jawab pendidik. Strategi kepemimpinan ketua Yayasan: (1) Ketua Yayasan menjadikan dirinya suri tauladan yang baik, (2) memaksimalkan fungsi para Kepala Lembaga di naungan Yayasan AMQUR untuk mengatur dan mengarahkan para pendidik, (3) mengikutsertakan para pendidik ke dalam setiap workshop yang ada, (4) membangkitkan semangat para pendidik dengan berdialog dua arah, (5) melalui pemberian hadiah dan hukuman, (6) menjalin komunikasi yang baik, (7) membuat tata tertib dan peraturan.

Keywords: *Gaya Kepemimpinan, Ketua Yayasan, Strategi, Loyalitas, Komitmen*



<https://doi.org/10.31538>

How to Cite Nur Hakim, M., & Nurul Jamal, M. S. A. . (2022). Gaya Dan Strategi Ketua Yayasan Dalam Membentuk Loyalitas Dan Komitmen Pendidik. *Chalim Journal of Teaching and Learning (CJoTL)*, 1(2), 169-181.

PENDAHULUAN

Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) adalah istilah baru yang dikenal di negara bagian Asia Tenggara. MEA adalah cara baru kelompok negara ASEAN dalam meningkatkan perekonomian dunia. Sebuah perbedaan yang mendasar dengan kelompok negara di Eropa, MEA bukanlah perpaduan ekonomi yang harus memiliki satu mata uang bersama, keseragaman kebijakan ekonomi dan kesamaan pandangan dalam kebijakan fiskal.¹ Lebih lanjut, MEA mengarah pada kebersamaan dalam menggerakkan perekonomian bersama-sama sehingga mengundang investor raksasa untuk berinvestasi Investasi yang lebih banyak pada wilayah tersebut.²

Meskipun model MEA menjunjung tinggi kebersamaan ekonomi, itu tidak berarti tanpa persaingan di antara negara MEA. Persaingan semakin menguat berkaitan dengan adanya

¹ Akmal Mundry, "Strategi Lembaga Pendidikan Islam Dalam Membangun Branding Image," *Pedagogik* 3, no. 2 (2016): 58–72.

² Muhammad Nur Hakim, "Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah Dalam Mewujudkan Sekolah Islam Unggulan," *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1, no. 2 (2016): 104–114, accessed November 3, 2018, <http://e-journal.ikhac.ac.id/index.php/nidhomulhaq/article/view/7>.

peningkatan mutu sumber daya manusia (SDM), jasa dan perdagangan, serta industri manufaktur. Substansi persaingan akan mengarah pada satu sektor pengembangan pendidikan. Pertanyaannya adalah bagaimana caranya mengembangkan metode pendidikan yang bisa mempercepat danantisipasi yang akurat dalam menghadapi persaingan MEA ini. Metode edukasi yang tidak hanya membangkitkan kompetensi Nasional tetapi juga memiliki kompetensi profesional di daerah.

Dengan demikian kita perlu untuk menciptakan SDM yang profesional, terampil dan mumpuni tidak terlepas dari pendidikan yang unggul dan berkualitas. Tanpa pendidikan yang unggul dan berkualitas, harapan untuk menciptakan SDM yang profesional, terampil dan mumpuni akan sulit untuk diwujudkan.³ Dalam hal ini maka diperlukanlah sosok pemimpin yang mampu untuk menjalankan tugasnya sebagai pemimpin dalam sebuah lembaga pendidikan.

Kepemimpinan adalah kekuatan penting dalam rangka pengelolaan, sehingga kemampuan pemimpin secara efektif merupakan kunci keberhasilan sebuah organisasi. Maka, esensi kepemimpinan adalah kemauan bawahan untuk mengikuti keinginan pemimpin.⁴ Pemimpin merupakan faktor penentu dalam suatu kesuksesan atau kegagalan sebuah organisasi maupun lembaga. Baik di dunia bisnis maupun di dunia kesehatan, pendidikan, religi, sosial, politik, perusahaan, pemerintahan negara, dan lain sebagainya. Kualitas pemimpin menentukan keberhasilan sebuah lembaga atau organisasinya.⁵

Setiap Lembaga Pendidikan mengharapkan mampu menggapai tujuan dan meraih kesuksesan. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka dibutuhkanlah para pendidik yang berkualitas. Para Pendidik akan berkualitas apabila paling tidak memiliki kompetensi yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya dengan baik. Namun, sebenarnya kompetensi saja tidak cukup untuk membuat Lembaga Pendidikan itu sukses.⁶ Banyak hal yang perlu untuk diperhatikan lebih dalam untuk mencapai tujuan Lembaga Pendidikan. Bukan hanya kesejahteraan para pendidik namun juga sisi moral yang mereka berikan kepada lembaga juga berpengaruh dalam pertumbuhan lembaga pendidikan.

Tinggi rendahnya mutu pendidikan banyak dipengaruhi oleh kualitas proses pembelajaran yang dilakukan oleh para pendidik. Oleh karena itu, peningkatan kemampuan pendidik dalam mengelola kegiatan pembelajaran pada lembaga pendidikan swasta menjadi tanggung jawab seorang ketua yayasan yang bekerja sama dengan kepala dari setiap lembaga yang berada di bawah naungan yayasannya. Sebagaimana yang kita pahami bersama bahwa masalah akan selalu muncul dan terus berlanjut seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, sehingga bimbingan dan pembinaan yang profesional dari ketua yayasan selalu dibutuhkan kepala setiap lembaga dan para pendidik secara berkelanjutan.

Pembinaan tersebut disamping untuk meningkatkan semangat kerja para pendidik, juga diharapkan memiliki dampak positif terhadap munculnya sikap profesional mereka.⁷ Untuk meningkatkan kualitas pendidikan harus tersedia lembaga pendidikan yang memiliki tenaga ahli atau para pendidik yang profesional. Dengan kata lain agar pendidikan mempunyai nilai dan hasil guna yang lebih dan nantinya diharapkan mampu menjawab problem tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan filosofi postpositifisme, yang digunakan untuk memeriksa kondisi objek alamiah (berlawanan dengan eksperimen), dimana peneliti merupakan instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi

³ Heri Widodo, "Potret Pendidikan di Indonesia dan Kesiapannya dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asia (MEA)," 2017, hlm.2-5

⁴ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya* (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2008), Hlm.4.

⁵ Abd. Wahab HS. dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), hlm.79.

⁶ Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi: Edisi Kedua*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2015), Hlm. 187.

⁷ G Gino, "Perilaku Kepemimpinan Ketua Yayasan dalam Mengelola Perguruan Islam Bayt Al-Hikmah Maribat Bandar Kecamatan Bandar Kabupaten Simalungun," 2013, hlm. 17.

(gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan pada makna generalisasi.⁸

Subyek utama penelitian di yayasan AMQUR merupakan ketua yayasan sekaligus pengasuh yakni KH. Syaifuddin Zuhri. Peneliti melakukan observasi kegiatan sehari-hari yang dilakukan ketua yayasan AMQUR di Yayasan Amanatul Qur'an serta mengulik sedikit keterangan beliau mengenai kepemimpinannya di yayasan AMQUR. Peneliti melakukan wawancara dan observasi kepada kepala Madrasah Aliyah, kepala Madrasah Tsanawiyah, TU Madrasah Tsanawiyah dan juga kepala Madrasah Diniyah untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan ketua yayasan AMQUR.

Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dan akurat, dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan observasi, dokumentasi dan wawancara bebas dan mendalam kepada ketua yayasan terkait pola kepemimpinan ketua Yayasan serta strateginya dalam membangun komitmen dan loyalitas para pendidik. Di lain waktu peneliti juga mendapatkan informasi-informasi yang didapatkan dari para kepala sekolah di setiap unit pendidikan di bawah naungan yayasan pendidikan AMQUR.

Teknik analisis yang digunakan oleh peneliti dalam hal ini ialah teknik analisis informasi deskriptif kualitatif. Sedangkan keabsahan terkait informasi yang didapatkan melalui tiga tahap, diantaranya yaitu tahap pendahuluan, tahap penyaringan dan tahap penyelesaian data yang masih kurang. Dari tiga tahap ini, untuk pengecekan keabsahan data banyak terjadi pada tahap penyaringan data.⁹

THEORY

Kepemimpinan

Secara etimologi, kepemimpinan berasal dari kata dasar pemimpin. Dalam bahasa Inggris, *leadership* yang berarti kepemimpinan, dari kata dasar *leader* berarti pemimpin dan akar katanya *to lead* yang terkandung beberapa arti yang saling berhubungan, yaitu: bergerak lebih awal, berjalan di awal, mengambil langkah awal, berbuat paling dulu, memelopori, mengarahkan pikiran pendapat orang lain, membimbing, menuntun dan menggerakkan orang lain melalui pengaruhnya.¹⁰

Menurut Ordway Tead yang dikutip dalam bukunya Sutarto berpendapat bahwa "kepemimpinan adalah kegiatan memengaruhi orang-orang agar mau bekerjasama untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan".¹¹ Sementara itu, James Lipham, seperti yang diikuti oleh M. Ngalim Purwanto, mendefinisikan kepemimpinan ialah permulaan dari suatu struktur atau prosedur baru untuk mencapai dan mengubah tujuan-tujuan dan sasaran organisasi.¹²

Owens mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu interaksi antara dua pihak, satu pihak sebagai pemimpin dengan pihak kedua sebagai yang dipimpin. Sedangkan kepemimpinan secara umum ialah kesiapan dan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk dapat mendorong, mempengaruhi, menggerakkan, mengajak, menuntun dan kalau perlu memaksa orang lain agar Mereka menerima pengaruh itu, selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian suatu maksud dan tujuan tertentu.¹³

Oleh karena itu, seorang pemimpin hendaknya memiliki jiwa dan kemampuan kepemimpinan yang mumpuni, sehingga ia mampu melaksanakan tugas dan fungsinya dalam memengaruhi, menggerakkan, memotivasi dan meyakinkan para bawahan untuk mewujudkan

⁸ Subiyantoro, "Loyalitas Karyawan dan Produktifitas Kerja Study pada Pt.Suling Mas Tri Tunggal Abadi Ngunut Tulungagung."2014. hlm.62.

⁹ Lexy.J. Moeleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya. 2011) hlm. 326

¹⁰ A.M. Mangunhardjana, SJ., *Kepemimpinan* (Yogyakarta: Kanisius, 2004), hlm.1.

¹¹ Noor Iffatin Nadhifah, "Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Loyalitas Kerja Pengurus Pondok Pesantren Nurul Ummah Putri Kotagede Yogyakarta Masa Khidmat 2015-2017," 2017. Hlm. 23.

¹² M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007), hlm.27.

¹³ Hendiyat Soetopo dan Waty Soemanto, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan* (Jakarta: Bina Aksara, 1984), hlm.1.

cita-cita organisasi. Dapat dikatakan bahwa proses kepemimpinan dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu pemimpin, para anggota dan faktor situasi.¹⁴

Dari beberapa definisi kepemimpinan yang sudah tertera diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan seorang pemimpin untuk memengaruhi orang lain agar mengikuti dan patuh terhadap arahan dan ajakan yang telah diberikan seorang pemimpin untuk tercapainya tujuan organisasi.

Gaya Kepemimpinan

Kata Gaya dapat diartikan sebagai gerakan, sikap; cara dalam melakukan gerakan dalam olahraga; irama dan lagu; ragam; lagak lagu, tingkah laku; sikap elok, gerak-gerik yang bagus.¹⁵ Gaya kepemimpinan ialah bagaimana seorang pemimpin menjalankan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh para bawahan yang dipimpinnya atau mereka yang sedang mengamati dari luar. Menurut Robert. James et. al. mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tindakan yang digunakan oleh pemimpin dalam proses mempengaruhi dan mengarahkan para bawahan.¹⁶

Gaya kepemimpinan ialah sekumpulan ciri yang diterapkan oleh pemimpin untuk mengarahkan para bawahannya agar tujuan organisasi dapat tercapai, atau bisa juga dikatakan bahwa gaya kepemimpinan ialah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering digunakan oleh seorang pemimpin. Ada dua macam gaya kepemimpinan menurut Ratnaningsih, yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional. Gaya kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan yang didalamnya menggunakan imbalan berupa hadiah maupun sanjungan, serta hukuman berupa teguran maupun pemotongan gaji untuk memotivasi dan mengukur prestasi para bawahan.¹⁷ Sedangkan gaya kepemimpinan transformasional ialah gaya kepemimpinan yang didalamnya terdapat motivasi dari pemimpin kepada anggotanya.¹⁸

Gaya kepemimpinan yang ideal ialah gaya kepemimpinan yang memiliki penekanan dalam hal pernyataan misi dan visi yang jelas, penggunaan komunikasi secara efektif, pemberian rangsangan secara intelektual, serta pribadi terhadap permasalahan individu anggotanya. Semua hal tersebut terdapat pada gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional perlu diterapkan karena pada masa kini terdapat berbagai informasi yang seyogyanya dapat ditransformasikan kepada pendidik, tenaga administrasi, peserta didik dan orang tua.¹⁹

Dalam teori kepemimpinan yang berkembang terdapat model kepemimpinan yang berlandaskan cenderung menggunakan referent power dan expert power, yang dikenal dengan kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional yang didasari reward power. kepemimpinan transformasional dimaknai sebagai kepemimpinan yang melibatkan perubahan dalam organisasi. Sedangkan kepemimpinan transaksional melibatkan suatu proses pertukaran (exchange process), dimana pengikut mendapatkan imbalan yang nyata dan segera untuk menyelesaikan tugas dari pemimpin.²⁰

¹⁴ Iben Marta Fauzi, "Pengaruh Kepemimpinan Kepalamadrasah Terhadap Kinerja Guru di MTs An-Nur Pelopor Bandar Jaya Barat Kabupaten Lampung Tengah," 2016. Hlm. 19.

¹⁵ Baharuddin dan umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan Islam: Antara Teori dan Praktik* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2016), hlm. 51.

¹⁶ Endah Susetyo Indriyati, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Pemahaman Etika Kerja Islami" 1, no. 2 (2017). Hlm. 27.

¹⁷ Dwi Yulis Susanto, "Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Need For Achievement terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Malang," 2018. Hal. 39.

¹⁸ Mei Hardika Senny, Lanny Wijayaningsih, and Mozes Kurniawan, "Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional dalam Manajemen PAUD Di Kecamatan Sidorejo Salatiga," 2012, 197–209.

¹⁹ Didit Setyo Pambudi, Mochammad Djudi Mukzam dan Gunawan Eko Nurtjahjono, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)," 2016. Hlm. 11.

²⁰ Nida Hasanati, "Alternatif Model Kepemimpinan pada Era Globalisasi," 2012, hal. 61–68.

Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang kharismatik, kepemimpinan yang menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi para bawahan untuk berprestasi melampaui harapan. Kepemimpinan transformasional terbagi ke dalam 4 dimensi yaitu: 1) *Idealized Influence* (kharisma): memiliki pengetahuan yang luas pada bidangnya, memberi contoh dalam hal prestasi, sikap, perilaku maupun komitmen kepada para bawahannya serta membangkitkan kepercayaan mereka. 2) *Inspirational Motivation*²¹: menantang menginspirasi anggota dengan melatih kepekaan dan menciptakan kegembiraan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, optimisme serta membangkitkan semangat mereka. 3) *Intellectual Stimulation*: mendorong para anggota memunculkan ide-ide baru yang inovatif untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi. 4) *Individualized consideration*: memberikan perhatian sesuai dengan kebutuhan individu para anggota untuk berkembang dan berprestasi.²²

Gaya kepemimpinan yang efektif merupakan gaya kepemimpinan yang dapat mengarahkan, menggerakkan, mempengaruhi dan mendorong para anggota sesuai dengan situasi dan kondisi supaya mereka mau bekerja dengan penuh semangat dalam mencapai sasaran organisasi. Pada fakta riilnya, gaya kepemimpinan yang efektif ada 4, yaitu sebagai berikut.

- a. Gaya *instruktif*. Penerapannya untuk bawahan yang masih baru dalam bekerja. Ciri-cirinya ialah memberi pengarahan secara spesifik tentang apa, kapan dan bagaimana tugas itu dilaksanakan, kemampuan motivasi rendah, kegiatan lebih banyak diawasi secara ketat, kurang mampu meningkatkan kemampuan bawahan, tingkat kematangan pegawai rendah.²³
- b. Gaya *delegatif*. Penerapannya pada anggota yang memiliki kemauan dan kemampuan tinggi. Ciri-cirinya ialah memberikan pengarahan saat dibutuhkan, tidak perlu memotivasi, penyerahan tanggung jawab kepada bawahan untuk mengatasi dan menyelesaikan tugas, tingkat kematangan bawahan tinggi.
- c. Gaya *konsultatif*. Penerapannya pada anggota yang memiliki kemampuan tinggi namun keinginan rendah. Ciri-cirinya ialah komunikasi dilakukan secara timbal balik, masih memberikan arahan secara spesifik, level directive rendah, tingkat kematangan bawahan dari rendah ke sedang.²⁴
- d. Gaya *partisipatif*. Gaya kepemimpinan ini bisa juga disebut kepemimpinan terbuka, nondirektif dan bebas. Penerapannya pada anggota yang memiliki kemampuan rendah namun memiliki kemauan yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan dari pemimpin. Ciri-cirinya ialah pemimpin secara aktif menanggapi dan mendengarkan semua keluhan anggota, pemimpin melakukan komunikasi dua arah, pemimpin melibatkan anggota dalam pengambilan keputusan, tingkat kematangan anggota dari sedang ke tinggi serta pemimpin mendorong anggota untuk ikut berpartisipasi.²⁵

Sementara itu, menurut A. M. Mangunhardjana, dilihat dari perbedaan cara menggunakan wewenang, pada garis besarnya kita mengenal tiga gaya kepemimpinan, yaitu: 1) Gaya kepemimpinan otokratis. Dalam gaya ini pemimpin bertindak sebagai penguasa. Apa yang dilakukan oleh para pemimpin yang menggunakan gaya ini hanya untuk memberi aturan, perintah serta larangan kepada para anggota. 2) Gaya kepemimpinan liberal. Menurut gaya ini, pemimpin tidak merumuskan masalah secara terperinci dan bagaimana cara menyelesaikannya. Dia

²¹ Kadek Sintha Dewi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Komitmen Organisasi pada PT. KPM," 2013. Hlm. 12

²² Sovyia Desianty, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Semarang," Eprints.undip.ac.id, accessed November 21, 2018, hlm. 26.

²³ Baharuddin dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan Islam: Antara Teori dan Praktik* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2016), hlm. 53

²⁴ Syamsul Rizal, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Konsultatif dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Banda Aceh," 2018. Hal. 36.

²⁵ Christian Bayu Putra, Hamidah Nayati Utami dan Mochammad Soe'oad Hakam, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif, Suportif, dan Partisipatif terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Astra Internasional Tbk. Daibatsu Malang)," 2013. Hlm. 37.

membiarkan para bawahan menemukan masalah itu sendiri terkait dengan kegiatan organisasi serta cara untuk memecahkan masalah tersebut. 3) Gaya kepemimpinan demokratis. Dalam gaya ini, pemimpin mencoba mengarahkan para bawahan kepada tujuan organisasi dengan memperlakukan mereka setara dengannya.²⁶

Setiap pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya memiliki gaya dan caranya masing-masing. Pemimpin itu mempunyai kebiasaan, temperamen watak, kepribadian dan sifat yang khas, sehingga gaya dan perilakunya membedakan dari orang lain. Gaya hidupnya ini pasti akan mewarnai perilaku dan tipe kepemimpinannya. Ada pemimpin yang keras dan represif, tidak persuasif, sehingga para anggota bekerja dengan rasa takut. Ada pula pemimpin yang lembut dan biasanya disukai oleh para anggota. Kegagalan atau keberhasilan para anggota dalam menyelesaikan tugas mereka itu menunjukkan pula keberhasilan dan kegagalan pemimpin itu sendiri.²⁷ Ada pula gaya kepemimpinan melayani, dimana seorang pemimpin berusaha semaksimal mungkin untuk melayani bawahan.

Gaya kepemimpinan melayani menurut Greenleaf ialah suatu kepemimpinan yang bermula dari perasaan tulus yang timbul dari dalam hati yang berkehendak untuk melayani, yaitu untuk menjadi pihak pertama yang melayani. Pilihan yang berasal dari suatu hal itu kemudian menghadirkan Hasrat untuk menjadi pemimpin.²⁸ Barbuto dan Wheeler mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan melayani ialah keinginan untuk melayani orang lain seperti panggilan. Melayani berasal dari dorongan dalam diri, dorongan berdasarkan nilai-nilai bahwa individu ingin membuat perubahan bagi orang lain, memberikan pengaruh terhadap kehidupan orang lain dan bersedia mengorbankan kepentingan diri demi orang lain.²⁹

Raph White dan Ronald Lippitt menyatakan bahwa gaya kepemimpinan ialah gaya yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mengarahkan dan mempengaruhi para anggota. Adapun gaya kepemimpinan tersebut ialah: 1) Gaya kepemimpinan otokratis: yang didasarkan atas kekuatan dan kekuasaan pada tangan seorang pemimpin. 2) Gaya kepemimpinan demokratis: hanya memberi perintah setelah berkonsultasi terlebih dahulu dengan para anggota. 2) Gaya kepemimpinan *laissez-faire*: tidak pernah mengendalikan para anggota sepenuhnya.

Istilah gaya secara kasar ialah sama dengan cara yang dipergunakan oleh pemimpin dalam mengarahkan dan mempengaruhi para anggota. Kepemimpinan suatu organisasi perlu mengembangkan staf dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi, maka pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut berusaha mempengaruhi perilaku orang lain.³⁰

Jadi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah sikap atau tingkah laku seorang pimpinan yang ditunjukkan terhadap bawahan dalam memengaruhi, mengarahkan dan menggerakkan para bawahan agar mau melaksanakan tugas yang diberikan pemimpin.

Strategi

Strategi secara bahasa adalah ilmu dan seni menggunakan semua sumber daya bangsa untuk melaksanakan kebijaksanaan tertentu dalam perang dan damai; ilmu dan seni memimpin pasukan untuk menghadapi musuh dalam perang; dalam kondisi yang menguntungkan; sebagai komandan Ia memang menguasai betul seorang perwira di medan perang; tempat yang baik menurut siasat

²⁶ Baharuddin dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan Islam: Antara Teori dan Praktik* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2016), hlm. 57

²⁷ Gino, "Perilaku Kepemimpinan Ketua Yayasan dalam Mengelola Perguruan Islam Bayt Al-Hikmah Maribat Bandar Kecamatan Bandar Kabupaten Simalungun." 2013. hlm. 42.

²⁸ Lidya Rorimpandey, "Gaya Kepemimpinan Transformasional, Transaksional, Situasional, Pelayanan dan Autentik terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Bunaken Kota Manado," 2013, hal. 3

²⁹ Rucy Arum Wijayanti dan Unika Prihatsanti, "Hubungan antara Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Melayani Pimpinan dengan Stres Kerja pada Tenaga Pendidik PUSDIK BINMAS Polri Banyubiru", 2014, hal. 7,

³⁰ Senny, Wijayaningsih, and Kurniawan, "Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional dalam Manajemen PAUD di Kecamatan Sidorejo Salatiga." 2018.hlm. 29.

perang; rencana yang cermat tentang kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu. Strategi ialah pendekatan secara keseluruhan yang terkait dengan implementasi perencanaan, pelaksanaan suatu kegiatan dalam periode waktu tertentu dan ide untuk menyelesaikannya.³¹

Menurut Bittel, strategi merupakan suatu rencana yang fundamental untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan dalam kamus besar Bahasa Indonesia, dimaknai sebagai suatu rencana cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran khusus organisasi.³² Menurut stephanie K. Marrus, strategi ialah proses menentukan rencana pemimpin puncak yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai suatu penyusunan, cara atau upaya tentang cara mencapai tujuan ini. Menurut Chandler, strategi ialah tujuan jangka panjang organisasi serta pemanfaatan dan alokasi semua sumber daya yang penting untuk mencapai tujuan tersebut.³³

Menurut David Hunger dan Thomas L. Wheelen, strategi ialah serangkaian keputusan dan tindakan manajerial yang menentukan kinerja organisasi dalam jangka waktu yang lama. Manajemen strategi meliputi pengamatan lingkungan, implementasi strategi dan evaluasi serta pengendalian serta perumusan strategi (perencanaan strategis atau perencanaan jangka Panjang).³⁴

Dari beberapa pengertian yang telah dijelaskan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan disini bahwa strategi adalah suatu tindakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam mengatur rencana dan upaya agar mudah mencapai tujuan.

Komitmen

Luthans mendefinisikan komitmen dalam perspektif sikap yang dapat diartikan sebagai: 1) Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota suatu organisasi. 2) Kesiediaan dari anggota untuk Siap bekerja keras atas nama organisasi. 3) Kepercayaan tertentu dan penerimaan individu terhadap tujuan dan nilai organisasi.³⁵

Komitmen organisasi adalah suatu kondisi dimana seorang anggota atau pendidik berpihak pada suatu organisasi maupun lembaga pendidikan tertentu beserta tujuannya serta bermaksud untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi maupun lembaga pendidikan tersebut. Sedangkan menurut Richard M. Steers, komitmen ialah rasa identifikasi kepercayaan pada nilai-nilai organisasi, keterlibatan, ketersediaan untuk melakukan yang terbaik atas kepentingan organisasi serta loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi) yang dinyatakan oleh seorang anggota terhadap organisasinya.³⁶

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen dalam suatu lembaga pendidikan adalah suatu bentuk sikap setia terhadap suatu lembaga pendidikan oleh pendidik, karyawan maupun anggota lainnya dengan cara menjaga nama baik lembaga pendidikan, mencurahkan segala tenaga dan fikiran untuk kemajuan lembaga pendidikan dan selalu berkeinginan untuk tetap menjadi bagian dari lembaga pendidikan tersebut.

Dalam menjaga komitmen organisasi, peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan, dan kepemimpinan yang efektif menjadi syarat utama. Kepemimpinan yang efektif dapat membantu organisasi untuk mampu bertahan pada situasi ketidakpastian di masa yang akan datang.³⁷

Menurut Quest indikator-indikator perilaku komitmen dapat dilihat dari adanya: 1) Upaya penyesuaian dari para pendidik, dengan cara agar cocok di lembaganya dan melaksanakan hal-hal

³¹ Antoni, "Strategi Kepemimpinan Hj. Eva Dwiana Herman HN dalam Pengembangan Majelis Taklim Rachmat Hidayat Provinsi Lampung," 2019. Hlm. 37

³² Imam Faizin, "Strategi Pemasaran Jasa Pendidikan dalam Meningkatkan Nilai Jual Madrasah", 2017, hal. 3

³³ Siti Aimah, "Strategi Peningkatan Kualitas Pelayanan Pendidikan pada Yayasan Pesantren Darussalam Blokagung Tegalsari," 2011. Hlm. 26

³⁴ Ahmad Amin Mubarak, "Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Agama Islam Mertapada Kabupaten Cirebon," 2013. Hlm. 48.

³⁵ Harwin Sukanto, Yoshua Junarto, Thomas Kaihatu dan Endo Wijaya Kartikaanalisa, "Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Normatif, dan Komitmen Berkelanjutan terhadap Turnover Intention di Dragon Star Surabaya," 2017, hlm. 53.

³⁶ Cepi Triatna, *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2015), hlm.120.

³⁷ Desianty, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT Pos Indonesia (Persero) Semarang," 2005. hlm. 62.

yang diharapkan oleh pemimpin serta menghormati norma-norma dan nilai-nilai yang ada di institusi, mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku di Yayasan. 2) Mendukung secara aktif, dengan bertindak menyesuaikan diri dengan misi Lembaga serta mendukung misi memenuhi kebutuhan Lembaga.³⁸ 3) Meneladani kesetiaan, dengan membantu pendidik lainnya, menerima dan menghormati hal-hal yang dianggap penting oleh pemimpin, peduli pada citra lembaga serta bangga menjadi bagian dari lembaga tersebut. 4) Melakukan pengorbanan diri, dengan menempatkan kepentingan lembaga di atas kepentingan pribadi, pengorbanan dalam hal pilihan pribadi, serta mendukung keputusan yang menguntungkan lembaga walaupun keputusan tersebut tidak sesuai dengan pemikirannya.³⁹

Karakus dan Aslan mengemukakan tiga dimensi komitmen organisasional, yaitu sebagai berikut:

- a) Komitmen afektif (*affective commitment*), ialah identifikasi, keterikatan emosional serta keterlibatan para pendidik dalam institusi Pendidikan. Komitmen afektif menunjukkan kuatnya keinginan seorang pendidik untuk terus bekerja pada suatu lembaga pendidikan karena dia setuju dengan lembaga tersebut dan memang berkeinginan untuk melaksanakannya.⁴⁰
- b) Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), merupakan komitmen para pendidik berdasarkan pada pertimbangan apa yang harus dikorbankan jika meninggalkan lembaga pendidikan atau kerugian apa yang akan diperoleh para pendidik bila tidak melanjutkan pekerjaannya di lembaga pendidikan tersebut. Tindakan meninggalkan lembaga pendidikan menjadi risiko tinggi karena pendidik takut akan kehilangan sumbangan yang mereka tanamkan pada lembaga pendidikan itu dan menyadari bahwa mereka tidak mungkin mencari gantinya.⁴¹
- c) Komitmen normatif (*normative commitment*), merupakan komitmen para pendidik ke lembaga pendidikannya karena kewajiban mereka untuk bertahan pada lembaga pendidikan untuk alasan etika dan moral, atau keyakinan yang dimiliki oleh pendidik tentang tanggung jawab mereka terhadap lembaga Pendidikan. Komitmen ini terkait dengan perasaan para pendidik terhadap perlunya untuk tetap bertahan di lembaga Pendidikan. Oleh karena itu, pendidik yang memiliki komitmen normatif tinggi akan bertahan di lembaga pendidikan karena mereka merasa berkewajiban atau harus setia kepada lembaga pendidikan tersebut.⁴²

Loyalitas

Loyalitas dalam kamus besar bahasa Indonesia adalah kesetiaan, ketaatan dan kepatuhan.⁴³ Menurut Ivancevich, Konopaske, dan Matteson yang dikutip dalam bukunya Donni Juni menyatakan bahwa loyalitas merupakan suatu rasa identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan yang diungkapkan oleh seorang karyawan ke organisasinya.⁴⁴

Menurut Dessler yang dikutip dalam bukunya Donni Juni menyatakan bahwa loyalitas merupakan identifikasi seorang anggota terhadap persetujuan untuk mencapai misi unit dan misi

³⁸ B. Maptuhah Rahmi, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Komitmen Organisasional dengan Mediasi Kepuasan Kerja," 2018, hlm. 65.

³⁹ Sito Meiyanto dan Fauzan Heru Santhoso, "Nilai-Nilai Kerja dan Komitmen Organisasi: Sebuah Studi dalam Konteks Pekerja Indonesia." 2018, hlm. 44.

⁴⁰ Harwin Sukanto, Yoshua Junarto, Thomas Kaihatu dan Endo Wijaya Kartikaanalisa, "Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Normatif, dan Komitmen Berkelanjutan terhadap Turnover Intention di Dragon Star Surabaya," 2017, hlm. 47.

⁴¹ Amin Wahyudi, "Membangun Komitmen Organisasional untuk Meningkatkan Kinerja dan Daya Saing Organisasi." 2015, hlm. 57.

⁴² Nadhifah, "Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Loyalitas Kerja Pengurus Pondok Pesantren Nurul Ummah Putri Kotagede Yogyakarta Masa Khidmat 2015-2017." 2017. Hlm. 63.

⁴³ Ahmad Sya'Roni, "Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Loyalitas Tenaga Pendidik Melalui Budaya Organisasi (di Lingkungan SMAI Almaarif Singosari)," 2019. Hlm. 64.

⁴⁴ Zon Saroha Ritonga, "Pengaruh Pengayaan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Guru SMK Swasta Kecamatan Kebayoran Baru Jakarta Selatan," 2017. Hlm. 36.

organisasi. Sementara itu, Luthans yang dikutip dalam bukunya Donni Juni menyatakan bahwa loyalitas sebagai suatu sikap, maka loyalitas organisasi sering didefinisikan sebagai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berjuang sesuai dengan keinginan organisasi, penerimaan nilai dan tujuan organisasi serta keyakinan tertentu terhadap organisasi.⁴⁵

Secara umum loyalitas dapat diartikan sebagai pengabdian, kepercayaan dan kesetiaan yang diberikan atau diarahkan kepada seorang pemimpin atau organisasi, yang didalamnya terdapat tanggung jawab dan rasa cinta untuk berusaha memberikan layanan dan perilaku yang terbaik. Siswanto juga berpendapat hal yang sama bahwa loyalitas ialah tekad dan kemampuan individu untuk mengamalkan. taat dan melaksanakan peraturan organisasi dengan tanggung jawab dan sikap penuh kesadaran. Hal ini dibuktikan dengan perilaku dan sikap kerja yang positif.⁴⁶

Dari beberapa pengertian di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa loyalitas merupakan sebuah sikap setia seseorang terhadap organisasi maupun lembaga pendidikan yang ditunjukkan dengan melibatkan diri secara penuh demi terwujudnya visi misi organisasi maupun lembaga pendidikan.

Anaroga yang dikutip oleh Sasmitaningrum menyatakan beberapa cara yang bisa dilakukan untuk meningkatkan loyalitas kerja, yaitu: 1) Mempererat hubungan antar anggota. 2) Tidak memperlakukan karyawan sebagai bawahan yang rendah, akan tetapi menganggap karyawan sebagai rekan kerja. 3) Terbuka dalam hubungan kerja. 4) Pemimpin berusaha mendalami kepribadian anggota secara kekeluargaan. 5) Saling pengertian antara pemimpin dengan karyawan. 6) Mengadakan rekreasi bersamadengan semua anggota perusahaan.⁴⁷

1. Aspek-Aspek Loyalitas

Bekerja merupakan salah satu jalan seseorang meraih aktualisasi diri serta memenuhi kebutuhan hidupnya. Dalam hal bekerja, salah satu Aspek penting yang dibutuhkan oleh karyawan adalah loyalitas kerja.⁴⁸ Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto menekankan Pelaksanaan kerja yang dilakukan oleh karyawan, antara lain:

- a) Taat pada peraturan yang ditetapkan oleh organisasi.
- b) Bertanggung jawab penuh dalam menjalankan tugas dari pimpinan.
- c) Memiliki sikap kerja yang positif. Meliputi:
 - 1) Menyukai tugas dalam pekerjaannya.
 - 2) Menjaga hubungan yang harmonis antar karyawan
 - 3) Rasa memiliki terhadap organisasi, sehingga mereka merasakan keberhasilan ataupun kegagalan organisasi.
 - 4) Kesediaan untuk bekerja bersama antar karyawan.⁴⁹

Steers dan Porter menekankan aspek loyalitas kerja karyawan, diantaranya ialah: Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota dari suatu organisasi. Keseriusan dalam melaksanakan pekerjaannya dan berusaha semaksimal mungkin untuk kemajuan organisasi. Kepercayaan yang pasti serta menerima nilai-nilai dan norma-norma yang ada pada organisas.⁵⁰

⁴⁵ Suwardi, Masni Erika Firmiana, Fitrin Nida, "Pengaruh Loyalitas terhadap Kinerja Guru SD Awal," 2015, hlm. 46

⁴⁶ Zufani, Belferik Manullang dan Abdul Muin Sibuea, "Pengaruh Keteladanan Kepala Sekolah, Iklim Kerja Organisasi, Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Guru SMP Kecamatan Medan Amplas," 2017. Hlm. 74.

⁴⁷ Sunyianto, "Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Sekolah Tinggi Ilmu Pertanian - Agrobisnis Perkebunan (STIP-AP) Medan," 2019. Hlm. 7.

⁴⁸ Norfaridatul Akmaliah Othman, "Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Loyalitas Karyawan," 2013. Hlm. 57.

⁴⁹ Salman Farisi, Hulmansyah Hulmansyah dan Nurul Huda, "Pengaruh Kualitas Layanan terhadap Loyalitas Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Sekolah Islam Terpadu (SIT)," 2018. Hlm. 49.

⁵⁰ *Ibid.* hlm.48-51.

RESULT AND DISCUSSION

Gaya Kepemimpinan Ketua Yayasan di Yayasan Amanatul Quran

Dalam memimpin para bawahan, seorang pemimpin dituntut untuk cerdas dalam mengatur, mengarahkan dan memengaruhi mereka agar mengikutinya. Sama halnya dengan ketua yayasan, yang dituntut untuk dapat memimpin para pendidik dengan baik agar tujuan yayasan segera terwujud. Dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi yang telah penulis laksanakan, maka dapat diketahui bahwa ketua yayasan AMQUR menerapkan gaya campuran. diantaranya adalah gaya demokratis, delegatif, transformasional dan transaksional.

Dari beberapa gaya yang diterapkan ketua yayasan dalam memimpin para pendidik di yayasan AMQUR, tergolong sukses untuk meningkatkan komitmen dan loyalitas para pendidik. Dalam memberi pengarahannya kepada para pendidik, ketua yayasan melakukannya menyesuaikan situasi dan kondisi yang ada. jika dirasa perlu untuk diberi arahan, maka arahan itu pun akan diberikan. Jika memang tidak perlu, maka para pendidik akan dibiarkan melaksanakan tugas mereka sesuai dengan yang mereka pahami. Arahan ketua yayasan sering dilakukan saat adanya rapat. Hal ini sangat efektif untuk dilakukan karena menghemat waktu dan tenaga. Karena semua para pendidik akan mengetahui arahan dan himbuan dari ketua yayasan, kecuali para pendidik yang memang tidak hadir dalam rapat.

Selain mengarahkan bagaimana tugas dilaksanakan, ketua yayasan juga dituntut untuk dapat memengaruhi para pendidik agar tugas yang diberikan segera dilaksanakan para pendidik. dari hasil observasi menunjukkan bahwa ketua yayasan menjadikan dirinya sebagai bahan percontohan supaya diikuti para pendidik. gaya yang ketua yayasan pakai ini sesuai dengan gaya transformasional dalam dimensi kharismatik. Dengan menjadikan dirinya sebagai suri tauladan yang baik, diharapkan agar para pendidik mengikuti apa yang beliau lakukan. Selain mengarahkan dan memengaruhi para pendidik, ketua yayasan dituntut untuk dapat menggunakan wewenangnya dengan tepat. penggunaan wewenang yang sesuai akan berimbang pada hasil yang juga sesuai dengan harapan. Ketua Yayasan AMQUR dalam pelaksanaannya selalu berusaha untuk mengatur tugas para pendidik dan memberikan tanggung jawab sesuai dengan bidang masing-masing. Jadi, para pendidik tidak terbebani dengan tugas yang belum mereka pahami. Sehingga dalam penyelesaiannya tugas yang datang dari ketua Yayasan dapat terselesaikan secara memuaskan.

Kesuksesan dari penerapan gaya kepemimpinan yang telah digunakan ketua Yayasan AMQUR tersebut ditandai dengan adanya sikap pemeliharaan dan penyesuaian dari diri pendidik, mendukung segala keputusan ketua yayasan, menaati semua peraturan ketua yayasan dan melaksanakan tugas dari ketua yayasan. Sikap itu diwujudkan dengan terus menjaga kinerja mereka sebagai pendidik agar tercipta lulusan dan anak didik yang berkualitas. Ada juga yang mewujudkan sikap tersebut dengan cara ikut berpartisipasi dan berkontribusi pada kegiatan yang dibuat oleh Yayasan, sehingga kegiatan itu mudah dilaksanakan karena banyaknya pendidik yang ikut berperan. Selain itu, perwujudan dari sikap pemeliharaan diri para pendidik juga dibuktikan dengan pikiran yang terbuka untuk menerima perbedaan dari individu dari setiap pendidik. Dengan keterbukaan untuk menerima perbedaan ini, maka akan terjalin hubungan yang harmonis diantara para pendidik. Kemudian yang terakhir adalah adanya sikap yang positif terhadap setiap kebijakan dan peraturan yang telah ada di Yayasan.

Selanjutnya yang kedua adalah sikap mendukung keputusan ketua Yayasan. Bentuk dukungan ini diwujudkan para pendidik AMQUR dengan selalu mematuhi setiap kebijakan yang telah dibuat oleh ketua Yayasan. Adanya sikap menaati peraturan ketua Yayasan, diwujudkan dengan selalu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh ketua Yayasan. Tugas itu pun diselesaikan dengan baik. Dengan langsung melaksanakannya dengan cepat dan sigap dalam menuntaskan tugas tersebut.

Strategi yang digunakan ketua yayasan

- a) Strategi ketua Yayasan dalam memimpin para pendidik
Pada proses pelaksanaan dalam memimpin para pendidik, ketua Yayasan AMQUR memaksimalkan tugas dan fungsi kepala Lembaga yang ada di Yayasan AMQUR. Para kepala Lembaga diberi tanggung jawab dan tugas dalam mengatur para pendidik, sehingga beban ketua Yayasan dalam mengatur dan memimpin para pendidik menjadi lebih ringan. Para kepala dalam setiap Lembaga diberi contoh oleh ketua Yayasan bagaimana seharusnya mereka dalam memimpin para pendidik yang ada dalam naungan Lembaga masing-masing.
- b) Strategi ketua Yayasan dalam memotivasi para pendidik
Ketua Yayasan selalu memerhatikan kinerja para pendidik di Yayasan AMQUR. Mereka selalu diingatkan untuk terus meningkatkan kualitas dalam mengajar dan mendidik peserta didik. Para pendidik yang optimal akan diberi reward berupa sanjungan maupun insentif. Sedangkan para pendidik yang kurang maksimal dalam tugasnya, mereka akan ditegur bahkan gaji mereka tidak akan diberikan secara penuh. Akan tetapi ketua Yayasan tidak lepas tangan begitu saja. Ketua Yayasan akan membangkitkan Kembali motivasi para pendidik yang kurang optimal dengan melakukan dialog dan ngobrol dua arah. Mereka akan diberikan contoh yang baik bagaimana seharusnya dalam mengajar dan mendidik di Yayasan AMQUR.
- c) Strategi ketua Yayasan dalam meningkatkan kedisiplinan para pendidik
Dalam hal meningkatkan kedisiplinan para pendidik, ketua Yayasan menerapkan peraturan dan tata tertib yang mengharuskan mereka untuk disiplin. Adanya peraturan sangat memudahkan ketua Yayasan dalam mengontrol para pendidik. Dengan kesadaran diri, mereka para pendidik selalu bertindak disiplin dalam melaksanakan tugas. Dari peraturan yang telah ditetapkan jika memang masih ada para pendidik yang kurang memperhatikan, ketua Yayasan akan menjalin komunikasi terhadap kepala Lembaga yang berkaitan dengan pendidik yang kurang disiplin, guna menyelesaikan problem yang ada.
- d) Strategi ketua Yayasan dalam membuat para pendidik loyal
Ada beberapa hal yang dapat membuat seorang pegawai tetap loyal terhadap sebuah perusahaan. Gaji yang memuaskan, mendapat kenyamanan kerja dan fasilitas yang sesuai serta karena tidak adanya tempat kerja selain di perusahaan tersebut. Pada Yayasan AMQUR, ketua Yayasan telah menerapkan upaya itu semua dalam kepemimpinannya. Ketua Yayasan meningkatkan kelayakan para pendidik dengan memperhatikan kebutuhan kerja setiap pendidik sehingga mereka nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Para pendidik pun diberikan gaji sesuai dengan beban tugas yang mereka laksanakan, sehingga tidak ada satu pendidik pun yang merasa dimanfaatkan dalam hal ini.
- e) Bentuk pengabdian para pendidik
Salah satu elemen dalam komitmen ialah adanya pengabdian dari anggota. Dalam hal ini para pendidik melakukannya dengan turut serta menjaga dan mengembangkan kualitas Yayasan, mengajar dengan baik dan menciptakan lulusan yang unggul, mengerjakan dan menyelesaikan setiap tugas yang diberikan oleh ketua Yayasan. Dengan melakukan beberapa hal tersebut, maka akan terlihat bagaimana keseriusan para pendidik itu sebagai pendidik dalam memajukan Yayasan AMQUR.
- f) Bentuk kontribusi para pendidik
Kontribusi yang dilakukan oleh para pendidik di Yayasan AMQUR dilaksanakan secara beragam. Diantaranya, dalam bentuk pengorbanan waktu, lebih mementingkan urusan lingkungan Yayasan dibandingkan keperluan pribadi. Tidak perhitungan saat bekerja, honor tidak menjadi masalah mereka dalam bekerja. Setidaknya dengan melaksanakan beberapa hal tersebut akan menunjukkan betapa berkomitmennya mereka terhadap Yayasan AMQUR.
- g) Bentuk kepercayaan pendidik terhadap ketua Yayasan
Dengan melaksanakan setiap instruksi yang diberikan oleh ketua Yayasan. Instruksi yang diberikan oleh pemimpin tentunya adalah untuk tujuan organisasi, sehingga dalam hal ini harus dikerjakan agar visi misi organisasi dapat terealisasi dengan segera.

Dari hasil penelitian dan diskusi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa berbagai strategi yang digunakan ketua yayasan dalam membangun komitmen dan loyalitas pendidik di Yayasan AMQUR berhasil sesuai harapan. Sehingga banyak dari para pendidik memiliki komitmen pada yayasan untuk terus mengembangkannya dan terbukti para pendidik sangat loyal kepada ketua yayasan sebagai pemimpin.

REFERENSI

- Abd. Wahab Hs. dan Umiarso. 2011. *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Mangunhardjana, A.M. Sj. 2004. *Kepemimpinan*. Yogyakarta: Kanisius.
- Amrulloh, Achmad Annam. 2016. "Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MI Darul Hikmah Bantarsoka Purwokerto Barat."
- Aziz, Abdul, and A L Barqy. 2015. "Strategi Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kota Malang."
- Baharuddin dan Umiarso. 2016. *Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Desianty, Sovyia. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi pada PT Pos Indonesia (Persero) Semarang." *Eprints.undip.ac.id*. Accessed November 21. <http://eprints.undip.ac.id/14970/>.
- Faisal, M. 2017. "Kepemimpinan Kepala Madrasah Diniyah di Pondok Pesantren Wahid Hasyim Sleman Yogyakarta."
- Faizin, Imam. 2017. "Strategi Pemasaran Jasa Pendidikan dalam Meningkatkan Nilai Jual Madrasah."
- Fauzi, Iben Marta. 2016. "Pengaruh Kepemimpinan Kepalamadrasah terhadap Kinerja Guru di Mts An-Nur Pelopor Bandar Jaya Barat Kabupaten Lampung Tengah."
- Gino, G. 2013. "Perilaku Kepemimpinan Ketua Yayasan dalam Mengelola Perguruan Islam Bayt Al-Hikmah Maribat Bandar Kecamatan Bandar Kabupaten Simalungun."
- Hakim, Muhammad Nur. "Nidhomul Haq Vol 1 No : 2 Juli 2016 Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah dalam Mewujudkan Sekolah Islam Unggulan Muhammad Nur Hakim / Implementasi MBS dalam Mewujudkan Sekolah Islam Unggulan Nidhomul Haq Vol 1 No : 2 Juli 2016 Muhammad Nur Hakim / Impl" 1 (2016): 104–14.
- Hasanati, Nida. 2012. "Alternatif Model Kepemimpinan Pada Era Globalisasi."
- Indriyati, Endah Susetyo. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Pemahaman Etika Kerja Islami."
- Laili, Rizkiyatul. 2015. "Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Mutu Sumber Daya Guru Studi Kasus di SMA Negeri 1 Tumpang."
- Moeleong. 2011. *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: Pt. Remaja Rosda Karya.
- Mundiri, Akmal. "Strategi Lembaga Pendidikan Islam Dalam Membangun Branding Image." *Pedagogik* 3, no. 2 (2016): 58–72.
- Nurhidayati, Herlina. 2018. "Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMK Yayasan Perguruan Bina Satria Medan Marelan Tahun Ajaran 2018."
- Nadhifah, Noor Iffatin. 2017. "Pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap Loyalitas Kerja Pengurus Pondok Pesantren Nurul Ummah Putri Kotagede Yogyakarta Masa Khidmat 2015-2017."
- Othman, Norfaridatul Akmaliah. 2013. "Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Loyalitas Karyawan."
- Purwanto, M. Ngalim. 2007. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rahmi, B. Maptuhah. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Komitmen Organisasional dengan Mediasi Kepuasan Kerja."
- Rorimpandey, Lidya. 2013. "Gaya Kepemimpinan Transformasional, Transaksional, Situasional, Pelayanan dan Autentik terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Bunaken Kota Manado."
- Sarman, Maria Gratia Prima. 2016. "Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi dan Kompensasi

terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus pada Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama provinsi Nusa Tenggara Timur.”

- Sashkin, Marshall & G. Sashkin, Molly. 2011. *Prinsip-Prinsip Kepemimpinan*. Jakarta: Erlangga.
- Satori Djam'an dan Komariah Aan. 2009. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Senny, Mei Hardika, Lanny Wijayaningsih, and Mozes Kurniawan. 2012. “*Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional dalam Manajemen PAUD Di Kecamatan Sidorejo Salatiga.*”
- Soetopo, Hendiyat dan Soemanto Waty. 1984. *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Bina Aksara.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Suherman, Usep Deden. 2018. “*Pengaruh Penerapan Nilai-nilai Islami dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Pemasaran Bank Umum Syariah di Jawa Barat.*”
- Sulthon, M. dan Moh. Khusnuridho. 2006. *Managemen Pondok Pesantren dalam Perspektif Global*. Yogyakarta: Laksbang Pressindo.
- Syifa, Firman Kurnia Asy. 2016. “*Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Islami di Smp Muhammadiyah 3 Kaliwungu.*”
- Triatna, Cepi. 2015. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya. Cetakan Pertama.
- Wahjosumidjo. 2008. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Pt. Rajagrafindo Persada.
- Widodo, Candra Eka Yudha, Hari Subiyantoro. 2018.”*Loyalitas Karyawan dan Produktifitas Kerja Study pada PT.Suling Mas Tri Tunggal Abadi Ngunut Tulungagung.*”
- Widodo, Heri. 2017. “*Potret Pendidikan Di Indonesia Dan Kesiapannya Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asia (MEA).*”
- Wijayanti, Rucy Arum dan Unika Prihatsanti. 2014. “*Hubungan antara Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Melayani Pimpinan dengan Stres Kerja pada Tenaga Pendidik PUSDIK BINMAS Polri Banyubiru.*”
- Winarno, Slamet Heri. 2016. “*Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA): Siapkah Kita ?.*”