

## Kepemimpinan, Manajerial, dan Komitmen

Ermiyati<sup>1</sup>, M. Giatman<sup>2</sup>, Ernawati<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Program S2 PTK, Universitas Negeri Padang

e-mail: [ermiyati435@gmail.com](mailto:ermiyati435@gmail.com)

### Abstrak

Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk membangun orang lain untuk mengikuti secara individu ataupun tim. Manajerial adalah sifat yang asal adalah manajem, yang bertanggung jawab secara langsung untuk memastikan kegiatan dalam sebuah organisasi. Komitmen organisasi adalah keadaan dimana seorang karyawan berada dalam organisasi dengan niat dan keinginannya untuk menjadi anggota organisasi instansi. Pendekatan yang dilakukan dengan cara menelaah teori-teori, konsep-konsep yang berkaitan dengan materi yang dibahas pada artikel ini. Bahan hukum yang diperoleh dari data sekunder yaitu bersumber dari penelitian kepustakaan (*Library Research*). Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik studi dokumen yaitu data yang diperoleh dari kepustakaan yang relevan. Keseluruhan data yang telah didapatkan akan dianalisis secara kualitatif atau dikenal dengan analisis deskriptif kualitatif. Dimana keseluruhan data yang terkumpul akan dianalisis secara sistematis.

**Kata kunci:** *Kepemimpinan, Manajerial, Komitmen*

### Abstract

Leadership is the ability of individuals to build others to follow individually or in teams. Managerial is a trait whose origin is management, which is directly responsible for ensuring activities in an organization. Organizational commitment is a state where an employee is in the organization with his intention and desire to become a member of the agency organization. The approach is carried out by examining theories, concepts related to the material discussed in this article. Legal materials obtained from secondary data are sourced from library research. The technique used in this study is the document study technique, which is data obtained from relevant literature. All data that has been obtained will be analyzed qualitatively or known as qualitative descriptive analysis. Where the entire data collected will be analyzed systematically.

**Keywords :** *Leadership, Manajerial, Commitment*

### PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan suatu hal yang seharusnya dimiliki oleh setiap pemimpin organisasi. Pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, temperan, watak dan kepribadian sendiri yang unik dan khas sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dirinya dari orang lain. Gaya atau style hidupnya ini pasti akan mewarnai perilaku dan tipe kepemimpinannya. Kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka searah dengan kemauan dan aspirasi pemimpin. Padahal semestinya pemimpin merupakan sosok yang menjadi teladan panutan bagi yang dipimpinnya.

Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas tugas dari orang-orang dalam kelompok. Kepemimpinan berarti melibatkan orang lain, yaitu bawahan atau karyawan yang dipimpin (Sunarto, 2005).

Pemimpin yang berada di depan dalam teori kepemimpinan Pendidikan yang dikembangkan Ki Hajar Dewantara disebut Ing Ngarso Sung Tulodo, artinya, di depan menjadi teladan. Sebagai teladan, setiap pemimpin harus mempunyai kepemimpinan yang berkarakter. Untuk mewujudkan kinerja guru yang sesuai dengan harapan, maka dibutuhkan seorang kepala sekolah yang profesional.

Oleh karena itu, setiap Lembaga pasti ada pemimpinnya, baik Lembaga baru atau Lembaga lama, formal atau nonformal, dan baik pemimpin formal dan pemimpin non-formal. Berkenaan dengan itu, baik atau tidaknya suatu Lembaga terdapat pengaruh pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya selama memimpin lembaganya. Hal tersebut karena dalam Lembaga terdapat komponen-komponen yang membentuk Lembaga tersebut. Komponen-komponen Lembaga adalah bahan pembentuk Lembaga yang memiliki tugas fungsi dan peranan yang berbeda-beda untuk mencapai tujuan Bersama. Tugas pemimpin adalah bagaimana mensinergikan tugas fungsi dan peranan tiap komponen dalam satu komando kepemimpinan seorang pemimpin. Demikian pula dengan Lembaga Pendidikan.

Dalam kenyataannya yang dihadapi dan permasalahan dari beberapa tipe kepemimpinan ini memiliki kelemahan di dalam menjalankannya sebagaimana diketahui bahwa pemimpin harus selalu dapat memotivasi anggota organisasi untuk melakukan perbaikan-perbaikan mutu. Tetapi kalau setiap kali dan dalam setiap hal harus memberi perintah atau pengarahan, itu akan menimbulkan kesulitan. Kalau setiap melakukan pekerjaan dengan baik itu harus dengan perintah pimpinan, dan kalau tidak ada perintah pimpinan tidak dilakukan pekerjaan dengan baik, maka perbaikan mutu kinerja ang terus menerus akan sulit diwujudkan. Oleh karena itu agar kepemimpinan itu selain untuk memberi pengarahan atau perintah tentang hal-hal yang perlu ditingkatkan mutunya, juga perlu digunakan untuk menumbuhkan motivasi intrinsic, yaitu menumbuhkan kesadaran akan perlunya setiap orang berupaya meningkatkan mutu kinerjanya masing-masing secara individual maupun Bersama-sama sebagai kelompok ataupun sebagai organisasi.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian dari manajemen perencanaan seperti penyusunan organisasi, pengarahan, dan juga penanganan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang dapat berkontribusi dan memiliki kesiapan untuk mencapai tujuan stakeholder dengan memperhatikan kesejahteraan manusia sehingga dapat bekerja sama, berkontribusi pada keberhasilan organisasi. Keterampilan manajerial kepala sekolah merupakan suatu keterampilan dari seorang kepala sekolah (karakteristik personal) dalam menjalankan tugas manajemen berkinerja tinggi dengna menjalankan fungsi-fungsi manajemen.

Dalam peningkatan mutu suatu Lembaga sangat diperlukan kompetensi manajerial pimpinan perencanaan dan pelaksanaan yang strategis. Untuk lebih jelasnya, karweti (2010) menyatakan dalam rangka melaksanakan tugas manajerial, paling sedikit diperlukan tiga jenis keterampilan yakni keterampilan teknis, manusiawi, dan konseptual. Dengan keterampilan teknis, pimpinan mampu menggunakan prosedur, teknis dan pengetahuan tertentu. Dengan keterampilan manusia, pimpinan mampu berkolaborasi, memahami, dan memotivasi, orang lain secara individu dan kolektif. Dengan keterampilan konseptual, pimpinan mampu mengoordinasikan dan mengintegrasikan seluruh kepentingan dan kegiatan organisasi.

Sehubungan dengan itu, kepala sekolah mempunyai tugas dan tanggung jawab dalam mengelola bidang-bidang garapan manajemen sekolah dengan baik sehingga tujuan Pendidikan di sekolah dapat berjalan dengan lancar dan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Dimana menurut idrus (2011:141) bidang garapan manajemen sekolah yaitu : a) kurikulum dana program pengajaran, b) tenaga kependidikan, c) kesiswaan, d) keuangan, e) sarana dan prasarana Pendidikan, f) pengelolaan hubungan sekolah dengan Masyarakat, dan g) manajemen pelayanan khusus.

Kemampuan dasar pertama dari seorang manager yaitu mengadakan perencanaan mengenai penetapan kegiatan yang harus dilaksanakan untuk mencapai suatu tujuan berdasarkan fakta-fakta yang mencakup perbuatan, petunjuk serta arah dalam tindakan

selanjutnya (Yogaswara, 2010). Kepala sekolah sebagai manager harus mampu membuat langkah terkait apa yang harus dilakukan.

Kompetensi manajerial pimpinan pada tingkat perencanaan juga sangat bervariasi sesuai dengan tingkat posisi manajerial dalam organisasi. Alfionita dkk., (2019) menegaskan bahwa pimpinan merupakan salah satu komponen instansi yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas suatu pegawai. Pelaksanaan tugas manajerial pimpinan dalam perencanaan peningkatan mutu di satuan instansi sebagai suatu system organisasi dimaksud untuk mencapai tujuan. Tujuannya adalah untuk dapat meningkatkan kualitas suatu instansi dan memperoleh hasil yang baik dalam serangkaian kegiatan instansi yang sangat bergantung pada sosok pegawai (Dee & Wyckoff, 2005).

Pegawai harus mempunyai komitmen dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam mengemban tugas yang diberikan. Tanpa komitmen Bersama, tujuan instansi tidak akan di kelas tercapai. Komitmen tersebut dikenal dengan komitmen dimana individu diharapkan mampu memunculkan dan merealisasikan gagasan demi tercapainya visi dan misi organisasi. Secara sederhana dapat didefinisikan bahwa komitmen organisasi adalah keterikatan psikologis individu terhadap organisasinya yang ditandai dengan kepercayaan dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan karakteristik organisasi, Dimana individu diharapkan mampu memunculkan dan merealisasikan gagasan demi tercapainya visi dan misi organisasi. Secara sederhana dapat didefinisikan bahwa komitmen organisasi adalah keterikatan psikologis individu terhadap organisasinya yang ditandai dengan kepercayaan dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan karakteristik organisasi, serta motivasi dan keinginan yang kuat untuk mencapai visi dan misi bagi keberadaan organisasi (Situmorang, 2014). Konsep komitmen organisasi menjadi perhatian khusus berdasarkan premis bahwa individu terkait dengan organisasinya sebagai kekuatan relative indentifikasi individu dalam organisasi tertentu (Suriansyah, 2014). Lovakov (2016) menegaskan bahwa pegawai yang komitmen organisasinya tinggi merupakan 'pejuang hebat' bagi organisasinya.

Oleh karena itu, pimpinan harus meninjau dan mengevaluasi komitmen pegawai untuk perbaikan kualitas instansi secara berkelanjutan. Berbagai Upaya harus diterapkan agar guru tetap bekerja keras dan berkomitmen. Hal ini menjadi salah satu pertimbangan dibalik kebijakan public untuk memberikan perhatian khusus kepada pegawai khususnya pegawai tetap, salah satunya dengan memberikan tunjangan kinerja daerah, meskipun demikian, kumorotomo (2011) menemukan bahwa tunjangan disalurkan berdasarkan jabatan structural, bukan indicator kinerja fungsional atau obyektif. Oleh karena itu, kemungkinan kinerja yang signifikan perbaikan tidak menjajikan.

## **METODE**

Pendekatan yang dilakukan dengan cara menelaah teori-teori, konsep-konsep yang berkaitan dengan materi yang dibahas pada artikel ini. Bahan hukum yang diperoleh dari data sekunder yaitu bersumber dari penelitian kepustakaan (Library Research). Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik studi dokumen yaitu data yang diperoleh dari kepustakaan yang relevan. Keseluruhan data yang telah didapatkan akan dianalisis secara kualitatif atau dikenal dengan analisis deskriptif kualitatif. Dimana keseluruhan data yang terkumpul akan dianalisis secara sistematis.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah kekuasaan untuk mempengaruhi seseorang untuk mengerjakan atau tidak mengerjakan sesuatu. Untuk itu, kepemimpinan membutuhkan penggunaan kemampuan secara aktif untuk mempengaruhi pihak lain dan dalam mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kepemimpinan tentu saja bisa subjektif sifatnya. Namun demikian, dasarnya adalah dari salah satu hal, yakni kemampuan individu untuk membangun orang lain untuk mengikuti secara individu ataupun tim.

Setiap pemimpin memiliki gaya dan strateginya masing-masing. Lebih lanjut, metode dan gaya mereka akan beragam karena mereka dipengaruhi oleh banyak faktor. Sebagai

contoh di dunia bisnis dengan perubahan yang modern pemimpin bisnis menghadapi digitalisasi, regulasi yang berubah dan pasar keuangan, perekrutan dan Upaya memperhatikan talenta-talenta, berlipat dengan keadaan sulit khusus terhadap perusahaannya, ukuran Perusahaan dan industry yang mana usaha dilandaskan.

Business Ness Daily bertanya kepada pemimpin dan pendiri Perusahaan untuk menjelaskan apa arti kepemimpinan bagi mereka) Jennifer Post, Business News Daily. Contributor march 29, 2007 01:42 pm EST). Berikut adalah pendapat mereka seperti yang dirangkum oleh H.J Silva (2007):

1. Kepemimpinan adalah tentang bermain yang ditujukan guna penguatan dan mengatasi kelemahan dengan cara yang produktif dan terseefisen mungkin. Ini berkenaan dengan memahami tim dan diri sendiri, dan mengajarkan pekerjaan terbaik untuk membentuk keberhasilan Bersama.
2. Kepemimpinan adalah melayani orang-orang yang bekerja untuk dirimu dengan memberi mereka alat yang mereka perlukan untuk berhasil. Pekerja anda sebaiknya menunggu pelanggan dan tidak mundur, tanggung jawab mereka, ada pada anda. Ia juga berarti penghargaan yang tulus terhadap apa yang berjalan baik dan memimpin dengan mengambil tanggung jawab awal dan seketika jika sesuatu berjalan buruk. – Jordan French, Founding CMO, BeetHex, Inc, 3D Food Printing.
3. Kepemimpinan berasal dari pengaruh, dan pengaruh dapat berasal dari siapa saja pada tingkat dan dalam peran apa saja. Terbuka dan otentik membangun pengaruh karena dengan terbuka dan otentik berarti membantu mengangkat orang lain dan bekerja menuju misi Bersama. Kepemimpinan sesungguhnya datang ketika mereka yang berada di sekitar anda terpengaruh dengan kehidupan anda dalam cara yang positif. – Kurt Uhler, CEO and co-founder sideqik.

Kepemimpinan adalah fenomena yang kompleks dan multidimensi (DePree, 1989). Ini telah didefinisikan sebagai suatu perilaku, gaya, kemauan, sebuah proses, sebuah tanggung jawab, sebuah pengalaman, fungsi manajemen, posisi otoritas, hubungan yang mempengaruhi, sebuah karakteristik, dan kemampuan (Northouse, 2007) Jhon Maxwell mendefinisikan kepemimpinan berdasarkan pengaruh (Maxwell, 1998). Kotter (1990) menyatakan bahwa “Kepemimpinan adalah kapasitas tindakan kolektif untuk menghidupkan”. Robert Greenleaf mendefinisikan kepemimpinan yang efektif sebagai orang yang melayani orang lain, sambil mengikuti orang lain (Bennis dan Nunus, 1997). Lebih lanjut Peter Drucker mendefinisikan pemimpin adalah seseorang yang mempunyai pengikut (Drucker, 1999). Namun, beberapa ahli teori percaya bahwa kepemimpinan adalah suatu bentuk proses pengaruh besar (House dan Aditya, 1997). Meskipun terdapat beragam definisi kepemimpinan, Sebagian besar definisi berfokus pada dua orang komponen, yaitu proses mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama, dan untuk mengembangkan visi.

Setiap perilaku yang ditampilkan oleh seorang pemimpin akan menjadi panutan bagi siapapun yang ia pimpin. Pemimpin adalah seorang yang memikirkan tentang dirinya dan orang yang ada di sekitarnya, mengkomunikasikan segala pikiran dan perasaannya dengan orang lain, dan membantu oranglain agar dapat mengerti dan melakukan sesuatu sesuai dengan keyakinannya. Seorang pemimpin baik itu laki-laki maupun Perempuan, merupakan sosok atau profil yang diharapkan dapat menciptakan suatu lingkungan yang memiliki suasana dan situasi yang nyaman bagi orang-orang yang ada disekitarnya.

Dubrin (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan efektif itu adalah Upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi guru dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Dalam beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (leadership) adalah proses kegiatan seseorang yang memiliki seni atau kemampuan untuk

mempengaruhi, mengkoordinasi, menggerakkan individu-individu tanpa dipaksa dari pihak manapun agar dapat bekerja sama secara teratur dalam Upaya mencapai tujuan Bersama yang telah ditetapkan atau dirumuskan.

Conger dan Kanungo dalam karyanya “Charismatic Leadership” mengemukakan bahwa terdapat beberapa dimensi perilaku yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin yang karismatik diantaranya adalah kepekaan terhadap lingkungan, kepekaan terhadap kebutuhan bawahan, berbagi untuk mewujudkan visi, melakukan inovasi-inovasi. Dimensi-dimensi tersebut dapat tercermin dari tiga kemampuan yakni kemampuan interpersonal, kemampuan mengelola marah dan kemampuan mengelola stress, kemampuan tersebut penting dalam menjalankan tugas-tugasnya yang tidak lepas dari kondisi dan situasi yang akan berkaitan dengan sosial dan emosional.

Kondisi mental dan emosi memainkan peran utama dalam proses kepemimpinan. Setiap pemimpin memiliki cara yang berbeda-beda dalam menjalankan fungsi dan perannya. Hal ini ditunjukkan dengan gaya kepemimpinan, cara pemimpin berinteraksi dengan anak buahnya dan juga cara pemimpin mengekspresikan emosinya.

Menjadi seorang pemimpin yang memiliki passion dibutuhkan usaha dari dalam diri. Passion merupakan antusias yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin kepada orang-orang yang dipimpinnya dengan tujuan agar dapat mendorong mereka untuk mengembangkan potensi diri. Passion memiliki arti yang sangat beragam. Beberapa diantaranya adalah semangat dan gairah, keinginan besar, kegemasan dan keberanian.

Etika dalam berkehidupan dengan sesama manusia lain adalah hal yang penting untuk dijalani. Etika merupakan “jantung” dalam kepemimpinan. Hal ini mencerminkan bahwa dalam menjalankan segala aktivitas, seorang pemimpin perlu untuk menciptakan lingkungan yang ber-etika. Pemimpin dituntut untuk memberikan contoh yang baik kepada orang-orang yang dipimpinnya.

Pemimpin yang baik menurut Waggoner (2010) “must include strong morals and be effective at the same time”, moral dan efektifitas, keduanya menjadi satu kesatuan yang penting bagi seorang pemimpin dalam memainkan perannya terhadap orang-orang yang dipimpinnya. Pemimpin yang ber-etika merupakan sosok pemimpin yang memiliki baik itu moral yang kuat dan juga efektif dalam menjalankan tugas sehari-harinya sebagai pemimpin.

Pemimpin yang berkarakter adalah sosok pemimpin yang memiliki kekuatan yang tidak hanya terlihat dari penampilan fisik saja, akan tetapi akan Nampak dari keseluruhan dirinya. Tidak semua pemimpin adalah pemimpin yang memiliki karakter. Yang ada adalah pemimpin yang memiliki temperamen. Sosok yang berkarakter tidak bisa diciptakan dengan instant. Akan tetapi telah ada jauh sebelum dia menjadi sosok yang memiliki status dan power. Terbentuknya karakter yang dimiliki seseorang tidak terlepas dari peran kuat dari lingkungan tempat dia berasal. Pentingnya menciptakan lingkungan yang kondusif untuk membentuk kepribadian seseorang pemimpin yang diharapkan.

Istilah inspirasi memiliki kandungan makna atau arti yang mendalam. Maknanya terkadang tidak hanya dapat terlihat dengan kasat mata namun dapat dirasakan hingga sulit untuk diungkapkan dengan Bahasa kata. Hal ini dikarenakan kandungan makna sangat terkait dengan suatu perenungan yang terjadi dalam diri yang nantinya akan memunculkan energi positif bagi seseorang. Inspirasi dapat diartikan dengan memberikan ilham.

Arti tersebut simple namun sangat mendalam sehingga setiap orang akan memaknainya dengan cara yang berbeda. Seorang pemimpin yang hanya mampu mengartikan makna dalam lingkup yang sempit, maka dia hanya akan melakukan dan bertindak tentu dengan arti yang dia pahami saja. Harapannya seorang pemimpin yang menjadi panutan dapat memaknai arti itu secara luas sehingga dia mampu mendengarkan suara-suara hati baik dirinya maupun orang yang ada disekitarnya. Sehingga dia dapat memberi stimulus yang mampu mengeluarkan tenaga untuk meraih suatu tujuan.

Menurut kuswadi dalam winardi (2004) bahwa gaya kepemimpinan yang kurang pas atau kurang cocok dilaksanakan pemimpin kepada pegawainya dapat menurunkan motivasi, kinerja dan akhirnya kepuasan kerja. Senada dengan itu winardi (2004) mendefenisikan pemimpin adalah seseorang yang karena kecakapan-kecakapan pribadinya dengan atau

tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya untuk menggerakkan usaha Bersama kearah pencapaian sasaran-sasaran tertentu. Secara garis besar, pendekatan atau perspektif tentang kepemimpinan terdiri dari:

1. Teori sifat (Trait Theory)

Teori ini lebih menekankan pada aspek kepribadian seperti intelektualisasi, emosi, keadaan fisik (usia, tinggi dan berat badan) dan sifat-sifat pribadi lainnya. Teori ini memusatkan perhatiannya pada dua aspek perilaku kepemimpinan dan gaya-gaya kepemimpinan. Aspek pertama menekankan pada fungsi-fungsi yang dilakukan pemimpin dalam kelompoknya.

2. Teori perilaku

Menggambarkan perilaku spesifik membedakan pemimpin dan yang bukan pemimpin. Peneliti ohio mengidentifikasit terdapat dua kelompok perilaku yang membepengaruhi efektivitas kepemimpinan yaitu struktur inisiatif (initiating structure) dan pertimbangan (consideration). Faktor consideration menggambarkan hubungan yang sangat hangat antara seorang atasan dan bawahan, adanya saling percaya, kekeluargaan dan penghargaan terhadap gagasan bawahan. Struktur inisiatif menjelaskan bahwa seorang pemimpin itu mengatur dan menentukan pola organisasi, saluran komunikasi, struktur peran dalam pencapaian tujuan organisasi dan cara pelaksanaannya.

3. Teori situasional (Contingency Theory)

Pendekatan situasional-kontingensi menggambarkan bahwa gaya yang digunakan tergantung pada faktor-faktor seperti situasi, tugas, organisasi dan variabel-variabel lingkungan lainnya.

4. Teori Transformasional

Teori kepemimpinan berkembang menuju kebanyak arah seperti kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional adalah gaya yang digunakan bergantung pada faktor-faktor seperti situasi, karyawan, tugas, organisasi dan variabel-variabel lingkungan lainnya.

## Manajerial

Manajerial merupakan kata sifat yang asal katanya adalah manajem. Manajer adalah orang yang melakukan kegiatan manajemen. Pemahaman ini dapat ditelusuri dari pendapat para ahli berikut ini. Manajer adalah individu yang bertanggung jawab secara langsung untuk memastikan kegiatan dalam sebuah organisasi dijalankan Bersama para anggota dari organisasi (May dkk., 2020, hal 121). Seorang manajer dalam hal ini kepala sekolah, di samping harus mampu melaksanakan proses manajemen yang merujuk pada fungsi-fungsi manajemen, juga harus memahami sekaligus menerapkan subtansi kegiatan Pendidikan.

Menurut mulyasa (2005), kepala sekolah sebagai seorang manajer, perencana, organisator, pemimpin dan seorang pengendali sekolah yang dia pimpin. Hal itu berdasarkan fungsi-fungsi manajemen yang ada, yaitu perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pelaksanaan (actuating), dan pengendalian (controlling). Selanjutnya tentang peranan kepala sekolah sebagai manajer Pendidikan di sekolahnya masing-masing, mencakup tujuh kegiatan yaitu mengadakan prediksi, melakukan inovasi, menciptakan strategi atau kebijakan, mengadakan prediksi, melakukan inovasi, menciptakan strategi atau kebijakan, mengadakan perencanaan, menemukan sumber-sumber Pendidikan, menyediakan fasilitas dan melakukan pengendalian.

Dalam suatu sekolah atau organisasi apapun, hampir pasti akan selalu timbul hambatan-hambatan atau friksi dalam mengaplikasikan suatu aturan dan penerapan manajemen, termasuk juga Upaya-upaya melaksanakan pembaharuan manajemen. Hambatan individu tau perseorangan, menurut pengalaman peneliti, merupakan hambatan paling dominan setiap penyusunan perencanaan dan pelaksanaannya. Beberapa alasan yang muncul, salah satunya adalah tingkat Pendidikan yang kurang memadai menyebabkan seseorang kurang memiliki kemampuan ataupun kompetensi dalam mengimbangi teknologi terkini.

Hambatan manajerial disebabkan oleh adanya perbedaan pandangan dari beberapa guru dan pegawai dalam penyusunan perencanaan dan pelaksanaannya. Sekolah atau organisasi kecil, umumnya tidak mengalami hambatan yang terlalu signifikan. Sebaliknya, organisasi besar, tentu memiliki peluang hambatan yang lebih besar. Hal tersebut dijelaskan oleh kepala sekolah bahwa "Solusi khususnya di sekolah menengah kejuruan, seperti hambatan individu dan hambatan manajerial." Pernyataan kepala sekolah ini sesuai dengan hasil pengamatan peneliti di lapangan, setiap hari sekolah selalu mendapat kunjungan baik dari beberapa stake holder untuk memberikan dukungan moril maupun Solusi, karena memang sekolah menengah kejuruan menjadi sekolah favorite khususnya di wilayah perkotaan (Herliansyah, dkk., 2022).

### **Komitmen**

Menurut Indra Kharis (2010) komitmen organisasi adalah suatu keadaan Dimana seorang karyawan berada dalam suatu organisasi dengan niat dan keinginannya untuk tetap menjadi anggota organisasi instansi. Bahwa menurut para ahli, komitmen organisasi menghasilkan pegawai untuk mampu mempertahankan apa yang harus dipertahankan pada posisinya saat ini dan menjaga sesuatu dalam suatu organisasi.

Sebagai sebuah organisasi, sekolah harus mengambil perubahan penting untuk mengantisipasi tuntutan globalisasi termasuk manajemen kepemimpinan yang efektif. Hal ini sebagai Upaya untuk memotivasi staf sekolah khususnya guru agar memberikan yang terbaik dalam bekerja. Dalam konteks ini, kehadiran guru merupakan asset utama sekolah demi kemajuan mutu.

Guru harus mempunyai komitmen dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik di sekolah. Tanpa komitmen Bersama, tujuan sekolah tidak akan tercapai (Pramudjono, 2015). Komitmen tersebut dikenal dengan komitmen organisasi Dimana individu diharapkan mampu memunculkan dan merealisasikan gagasan demi tercapainya visi dan misi organisasi. Secara sederhana dapat didefinisikan bahwa komitmen organisasi adalah keterikatan psikologis individu terhadap organisasinya yang ditandai dengan kepercayaan dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan karakteristik organisasi, serta motivasi dan keinginan yang kuat untuk mencapai visi dan misi bagi keberadaan organisasi (Situmorang, 2014). Konsep komitmen organisasi menjadi perhatian khusus berdasarkan premis bahwa individu terkait dengan organisasinya sebagai kekuatan relative identifikasi individu dalam organisasi tertentu (Suriansyah, 2014). Lovakov (2016) menegaskan bahwa pegawai yang komitmen organisasinya tinggi merupakan 'pejuang hebat' bagi organisasinya.

Menurut Veress and Gavreliuc (2018) membagikan komitmen organisasi kepada tiga dimensi yaitu komitmen afektif, komitmen berterusan dan komitmen normative. Ketiga dimensi ini memainkan peranan utama dalam meningkatkan penglibatan guru terhadap organisasi.

Menurut Hoy dan Miskel (dalam Desy, 2008:11) mengemukakan bahwa orang yang memiliki komitmen yang tinggi, akan menunjukkan loyalitas dan berdisiplin tinggi dalam bekerja. Komitmen budaya kerja paling sering didefinisikan yaitu:

- a. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu;
- b. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi;
- c. Keyakinan tertentu; dan
- d. Penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Nowdy (dalam munandar, 2004:75), menyatakan bahwa komitmen adalah sifat hubungan seorang individu dengan organisasi dengan memperlihatkan ciri-ciri sebagai berikut:

- a. menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi;
- b. mempunyai keinginan berbuat untuk organisasinya;
- c. mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap Bersama dengan organisasinya;

Komitmen ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai, tujuan sebuah organisasi, dan dorongan yang kuat demi tercapainya suatu tujuan organisasi atau dengan kata lain komitmen merupakan loyalitas seorang guru pada suatu

pekerjaannya (Dewi, 2019). Ada dua motif yang mendasari seseorang untuk komitmen pada organisasi atau unit kerja (Richos dalam Priyatno, 2004:25) antara lain:

1. Side-Best Orientation

Memfokuskan pada akumulasi dan kerugian yang dialami atas segala sesuatu yang telah diberikan oleh individu kepada organisasi apabila meninggalkan organisasi tersebut. Dasar pemikiran ini adalah bahwa meninggalkan organisasi akan merugikan karena takut kehilangan hasil kerja kerasnya yang tidak bisa diperoleh di tempat lain;

2. Goal Congruence Orientation

Memfokuskan pada tingkat kesesuaian antara tujuan personal individu dan organisasi sebagai hal yang menentukan komitmen pada organisasi. Pendekatan ini menyatakan bahwa komitmen karyawan pada organisasi dengan goal congruence orientation akan menghasilkan pegawai yang memiliki penerimaan atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, keinginan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan serta Hasrat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Komitmen individu tidak akan tumbuh dengan sendirinya tanpa adanya hubungan yang signifikan antara budaya kerja dengan komitmen anggota organisasi (Shadur et al, dalam Priyatno, 2004:2007). Kemudian komitmen berhubungan erat dengan kepuasan kerja organisasi karena komitmen budaya kerja mengacu pada loyalitas karyawan pada organisasi dan memiliki hubungan yang lebih kuat dengan hasil-hasil organisasi. Mengenai tahun bekerja, Honorio dan Ribeiro (2014) menunjukkan bahwa masa kerja sangat terkait dengan komitmen kelompok guru yang telah bekerja kurang dari enam tahun di Lembaga tersebut, menghadirkan komitmen organisasi lebih besar dari pada rekan-rekan mereka dengan masa kerja yang lebih lama.

## SIMPULAN

Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk membangun orang lain untuk mengikuti secara individu ataupun tim. Setiap pemimpin memiliki gaya dan strateginya masing-masing, yang dipengaruhi oleh banyak faktor. Manajerial adalah sifat yang asal adalah manajem, yang bertanggung jawab secara langsung untuk memastikan kegiatan dalam sebuah organisasi. Hambatan manajerial adalah perbedaan pandangan dari beberapa guru dan pegawai dalam penyusunan perencanaan dan pelaksanaannya. Komitmen organisasi adalah keadaan dimana seorang karyawan berada dalam organisasi dengan niat dan keinginannya untuk menjadi anggota organisasi instansi. Komitmen organisasi menghasilkan pegawai untuk memempertahankan posisinya saat ini dan menjaga sesuatu dalam organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, S., & Takdir, S. (2017). Implementasi Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Di Smp Negeri 1 Wamena Kabupaten Jayawijaya. *Jurnal Kepemimpinan dan Pengurusan Sekolah*, 2(2), 119-132.
- Algahtani, A. (2014). Are Leadership And Management Different? A Review. *Journal Of Management Policies And Practices*, 2(3), 71-82.
- Amon, L., & Harliansyah, H. (2022). Analisis Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Perencanaan Peningkatan Mutu Pendidikan Menengah Kejuruan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1), 147-162.
- Devi, W. S. G. R., Yulianah, Y., & Ahmaddien, I. (2022). Influence of Leadership Style and Organizational Commitment to Employee Work Performance in Regional Companies in Indonesia. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(2), 9605-9618.
- Fatchiah, E. K. (2015). *On Becoming A Leader*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Fitriani, A. (2015). Gaya kepemimpinan perempuan. *Jurnal Tapis: Jurnal Teropong Aspirasi Politik Islam*, 11(2), 1-22.
- Hariri, H., Ridwan, R., & Karwan, D. H. (2017). *Evolusi Pendekatan Teori Kepemimpinan Menuju Kepemimpinan Efektif*.



- Haryanto, A. T., & Dewi, S. N. (2020). Peran kepemimpinan efektif dan kedisiplinan terhadap komitmen organisasi dan motivasi Maslow pada kinerja tugas guru di sekolah dasar. *Jurnal Basicedu*, 4(4), 801-812.
- Hastowo, A. T., & Abduh, M. (2021). Analisis Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Implementasi Pembelajaran Daring. *Scholaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 11(3), 252-263.
- Jannah, W. (2020). Komitmen Guru dalam Melaksanakan Tugas di Sekolah Menengah Atas (SMSA) Kecamatan Rokan IV Koto. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1), 789-796.
- Kuppan, R., & Razak, A. Z. B. A. (2021). Kepimpinan distributif guru besar dan komitmen guru di sekolah kebangsaan di daerah Gombak. *JuPiDi: Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 8(4), 20-35.
- Makmur, T. (2017). Budaya Kerja Pustakawan di Era Digitalisasi; Perspektif Organisasi, Relasi dan Individu.
- Mulyono, H. (2018). Kepemimpinan (leadership) berbasis karakter dalam peningkatan kualitas pengelolaan perguruan tinggi. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 3(1), 290-297.
- Nurhayati, T. (2016). Hubungan kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja. *Eduexos Jurnal Pendidikan Sosial & Ekonomi*, 1(2).
- Oktaviani, N. P. W., & Kristiantari, M. G. R. (2021). Korelasi Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Terhadap Komitmen Guru. *Jurnal Pedagogi Dan Pembelajaran*, 4(1), 69-80.
- Pudjowati, J., Cakranegara, P. A., Pesik, I. M., Yusuf, M., & Sutaguna, I. N. T. (2024). The Influence Of Employee Competence And Leadership On The Organizational Commitment Of Perumda Pasar Juara Employees. *Jurnal Dharma Agung*, 30(2), 606-613.
- Purwoko, S. (2018). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, komitmen guru, disiplin kerja guru, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru SMK. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(2), 150-162.
- Rosalina, R. (2020). Persepsi Guru Tentang Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Padang Timur Kota Padang. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 1(1).
- Setyaki, P. A. B., & Al Farqan, M. G. (2021). Kepemimpinan (leadership) berkarakter dalam kemajuan organisasi. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(3), 427-435.
- Silva, P. L. D., Nunes, S. C., & Andrade, D. F. (2019). Managers' leadership style and the commitment of their team members: associating concepts in search of possible relations. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 21, 291-311.
- Suyitno, S. (2021). Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Dan Peran Komite Terhadap Efektivitas Manajemen Berbasis Sekolah. *Jurnal Basicedu*, 5(3), 1564-1576.
- Utami, P. P., Widiatna, A. D., Ayuningrum, S., Putri, A., Herlyna, H., & Adisel, A. (2021). Personality: How Does It Impact Teachers'organizational Commitment?. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 40(1), 120-132.