

## **Analisis Pengembangan Kepemimpinan: Membangun Kredibilitas dan Sikap Mental Kepala Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda**

**Fajar Rifki<sup>1</sup>, Muhammad Almas Abror Amrulloh<sup>2</sup>, Bagas Setyowadi<sup>3</sup>,  
Munaza Panggalih<sup>4</sup>, Rony Edward Utama<sup>5</sup>**

<sup>1,2,3,4,5</sup> Universitas Muhammadiyah Jakarta

e-mail: [fajarrifki23@gmail.com](mailto:fajarrifki23@gmail.com)<sup>1</sup>, [almasabor12@gmail.com](mailto:almasabor12@gmail.com)<sup>2</sup>,  
[bagassetyowadi2@gmail.com](mailto:bagassetyowadi2@gmail.com)<sup>3</sup>, [munazapanggalih98@gmail.com](mailto:munazapanggalih98@gmail.com)<sup>4</sup>,  
[r.edwardutama@umc.ac.id](mailto:r.edwardutama@umc.ac.id)<sup>5</sup>

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses pengembangan kepemimpinan yang bertumpu pada dua aspek utama: pembangunan kredibilitas dan pembentukan sikap mental kepemimpinan yang kuat. Melalui pendekatan kualitatif dan kajian literatur dengan pendekatan deskriptif, peneliti mengumpulkan data dari pemimpin di berbagai sumber karya ilmiah dengan tinjauan teori seputar pengembangan kredibilitas dan sikap mental pada kepemimpinan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembangunan kredibilitas pemimpin sangat bergantung pada integritas, otoritas, dan kapabilitas, sementara pembentukan sikap mental kepemimpinan melibatkan aspek seperti ketahanan emosional, optimisme, dan kemandirian. Penelitian ini juga menyoroti pentingnya pengembangan yang terintegrasi dan berkelanjutan, serta memberikan wawasan yang berharga bagi praktisi dan peneliti dalam memahami dan memperkuat peran kepemimpinan dalam konteks organisasi modern.

**Kata Kunci :** *Kepemimpinan, Sikap Mental, Kredibilitas Pemimpin*

### **Abstarct**

This research aims to determine the leadership development process which relies on two main aspects: building credibility and forming a strong leadership mental attitude. Through a qualitative approach and literature review with a descriptive approach, researchers collected data from leaders in various sources of scientific work with a review of theories regarding the development of credibility and mental attitudes in leadership. The research results show that building a leader's credibility relies heavily on integrity, authority and capability, while forming a leadership mental attitude involves aspects such as emotional resilience, optimism and independence. This research also highlights the importance of integrated and sustainable development, as well as providing. Thus, the findings from this study provide valuable insights for practitioners and researchers in understanding and strengthening the role of leadership in the modern organizational context.

**Keywords:** *Leadership, Mental Attitude, Leader Credibility*

### **PENDAHULUAN**

Dalam dunia yang terus berkembang dan dinamis, kepemimpinan memegang peran yang sangat penting. Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya menjadi sumber inspirasi bagi orang lain tetapi juga memainkan peran kunci dalam membentuk arah dan kultur organisasi. Untuk menjadi pemimpin yang sukses, dibutuhkan kombinasi keterampilan, sifat, dan sikap yang mumpuni.

Salah satu aspek penting dari kepemimpinan adalah kredibilitas. Seorang pemimpin yang kredibel adalah orang yang dapat dipercaya, memiliki integritas, dan konsisten dalam tindakan dan perkataannya. Kredibilitas membangun dasar kepercayaan yang kuat di antara anggota tim atau organisasi, yang merupakan fondasi bagi kolaborasi yang efektif dan pencapaian tujuan bersama. Selain itu, sikap mental seorang pemimpin juga memiliki peran yang signifikan dalam menentukan keberhasilannya. Sikap mental yang positif, termasuk ketahanan dalam menghadapi tantangan, kemampuan untuk belajar dari kegagalan, dan ketekunan dalam mencapai tujuan, sangat penting untuk mengatasi rintangan yang mungkin muncul dalam perjalanan kepemimpinan. Pemimpin dengan sikap mental yang kuat mampu memotivasi dan menginspirasi orang lain, serta menghadapi setiap situasi dengan optimisme dan keberanian. Kepemimpinan juga melibatkan kemampuan untuk memahami dan merespons kebutuhan, harapan, dan aspirasi anggota tim atau organisasi. Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya memiliki visi yang jelas dan strategi yang terencana dengan baik, tetapi juga mampu membina hubungan yang baik dengan orang lain, mendengarkan dengan empati, dan menginspirasi seseorang untuk memberikan yang terbaik.

Dalam penelitian ini, peneliti akan mengeksplorasi lebih dalam tentang bagaimana membangun sifat-sifat kepemimpinan yang kredibel, sikap mental yang positif, dan kemampuan untuk memimpin dengan empati dan efektif. Dengan memahami dan mengembangkan aspek-aspek ini, peneliti menilai untuk dapat menjadi pemimpin yang lebih baik dan memberikan dampak yang positif bagi lingkungan kerja dan organisasi.

Dalam konteks lembaga pendidikan, pemimpin sering disebut dengan kepala madrasah atau pemimpin kependidikan. Kepemimpinan pendidikan merujuk pada berbagai aktivitas yang bertujuan untuk mempengaruhi staf di lingkungan pendidikan agar mereka bekerja secara kooperatif, bertanggung jawab, dan berdedikasi penuh untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan bersama. Oleh karena itu, peran kepala madrasah sangat penting dalam dunia pendidikan karena ia memiliki kemampuan untuk mempengaruhi, mengkoordinasikan, membimbing, mengarahkan, dan mengawasi seluruh staf agar tujuan pendidikan tercapai dengan efektif dan efisien.

Dikutip dalam jurnal Asnawi Sajlan (1996), menurut Stoner (1996:161), berdasarkan definisi Stoner dan Yukl, serta pandangan umum para peneliti, kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu proses yang melibatkan pengaruh sosial dari seorang individu terhadap individu atau kelompok lainnya, dengan tujuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dalam kelompok atau organisasi. Kepemimpinan juga melibatkan seni dalam memberikan instruksi yang baik dan jelas agar terjalin komunikasi yang efektif di antara anggota kelompok. Di samping itu, juga ada hal-hal yang membingungkan karena adanya penggunaan istilah lain seperti kekuasaan, wewenang, manajemen, administrasi, pengendalian, dan supervisi yang juga menjelaskan hal yang sama dengan kepemimpinan. Dalam hal ini, menyebutkan bahwa pemimpin adalah sebuah seni dalam memerintah atau memberikan instruksi yang baik dan jelas agar terjalin komunikasi yang baik. "Kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu proses sosial di mana seorang individu mempengaruhi individu atau kelompok lainnya untuk mencapai tujuan bersama merupakan inti dari kepemimpinan. Kepemimpinan melibatkan kemampuan untuk memotivasi dan mengarahkan orang lain, serta membangun hubungan yang baik di antara anggota kelompok atau organisasi." (Gary Yukl - Tahun 2013).

Peneliti biasanya mendefinisikan kepemimpinan sesuai dengan perspektif individualnya dan aspek gejala yang paling menarik perhatiannya. Sebagian besar definisi kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan berkaitan dengan proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain, dengan tujuan membimbing, menciptakan struktur yang memfasilitasi aktivitas, dan memperkuat hubungan di dalam kelompok atau organisasi.

Setelah memahami pentingnya sifat-sifat kepemimpinan seperti kredibilitas, sikap mental yang positif, dan kemampuan untuk memimpin dengan empati, langkah selanjutnya adalah melangkah ke arah pengembangan diri. Proses ini melibatkan pemahaman

mendalam tentang proses masing masing individu, pengenalan kekuatan dan kelemahan, serta komitmen untuk terus belajar dan berkembang sebagai seorang pemimpin. Dalam hal ini sangat penting bagi peneliti untuk melakukan refleksi diri secara teratur. Ini melibatkan introspeksi mendalam tentang nilai-nilai, prinsip, dan tujuan untuk menjadi seorang pemimpin. Dengan bekal memahami dengan cukup baik, seorang pemimpin harus mampu membangun fondasi yang kuat untuk masa kepemimpinan yang autentik dan bermakna.

Selanjutnya, peneliti juga mengidentifikasi area di mana pemimpin dapat memperbaiki diri. Tidak ada pemimpin yang sempurna, dan selalu ada ruang untuk pertumbuhan dan perkembangan. Dengan jujur mengakui kelemahan dan kesalahan dirinya, seorang pemimpin dapat mengambil langkah-langkah konkret untuk memperbaiki diri dan menjadi lebih efektif dalam peran kepemimpinannya. Selain itu, penting juga untuk terus belajar dan mengembangkan keterampilan kepemimpinan. Ini bisa dilakukan melalui berbagai cara, seperti membaca buku dan artikel tentang kepemimpinan, mengikuti kursus atau pelatihan kepemimpinan, serta mencari mentor atau coach yang dapat memberikan panduan dan dukungan.

Dalam hak ini tidak boleh dilupakan bahwa kepemimpinan bukanlah tentang soal diri sendiri, tetapi tentang orang lain. Oleh karena itu, penting untuk selalu mengutamakan kepentingan dan kesejahteraan anggota tim atau organisasi dari seorang pemimpin. Dengan mengedepankan sikap empati, kolaborasi, dan pemberdayaan, seorang pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan produktif, di mana setiap orang merasa dihargai dan didukung.

Dalam penelitian ini, peneliti akan mengeksplorasi berbagai strategi dan praktik yang dapat membantu peneliti dalam mencari dan membangun sifat-sifat kepemimpinan yang kredibel, sikap mental yang positif, dan kemampuan untuk memimpin dengan empati dan efektif. Dengan komitmen yang kuat dan tekad untuk terus belajar dan berkembang, seseorang dapat menjadi pemimpin yang inspiratif dan membawa perubahan positif bagi organisasi dan masyarakat secara keseluruhan.

### **Kepemimpinan**

Pengertian Kepemimpinan berasal dari kata "pimpin" yang mengandung arti tuntunan, bimbingan, atau penunjukan arah yang baik. Istilah ini juga dapat merujuk pada posisi yang memimpin suatu pekerjaan atau kegiatan. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai seni mempengaruhi dan mengarahkan orang dengan menggunakan kualitas seperti kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerjasama yang bersemangat untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Stephen P. Robbins, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok agar mencapai tujuan tertentu. Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, istilah "pemimpin" diartikan sebagai pemuka, penuntun, atau penunjuk jalan, yang secara fisik sering kali berada di depan. Namun, dalam hakikatnya, siapapun dapat menjadi pemimpin tanpa harus berada di posisi yang menonjol. Hal ini sesuai dengan ungkapan Kihajar Dewantoro yang mengatakan bahwa pemimpin dapat memberikan contoh, dorongan, atau pengaruh yang menentukan, tidak peduli di mana posisinya. Secara etimologis, istilah "kepemimpinan" berasal dari kata "to lead" dalam bahasa Inggris yang berarti memimpin. Istilah ini kemudian berkembang menjadi "leader" yang artinya pemimpin, sehingga muncullah istilah "leadership" yang diterjemahkan menjadi kepemimpinan. Wahjosumidjo menyebutkan bahwa dalam praktek organisasi, kata "memimpin" mencakup konsep seperti menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, memberi teladan, memberikan dorongan, dan memberikan bantuan. (Setiawan et al 2021)

Anoraga mendefinisikan kepemimpinan sebagai hubungan di mana seorang pemimpin mempengaruhi pihak lain untuk bekerja sama secara sukarela dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh pemimpin tersebut. Sebagai proses, kepemimpinan fokus pada tindakan pemimpin dalam menggunakan pengaruhnya untuk menjelaskan tujuan organisasi kepada anggota tim, memotivasi seseorang untuk mencapai tujuan tersebut, dan menciptakan budaya kerja yang produktif. Selain itu, kepemimpinan juga melibatkan atribut atau karakteristik yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Pemimpin dapat didefinisikan sebagai seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain

tanpa menggunakan kekuatan, sehingga orang-orang yang dipimpinya menerima dia sebagai pemimpin yang layak. (Haaysha, J. 2016)

Para pakar manajemen telah banyak memberikan kontribusi tentang pengertian dan teori kepemimpinan, karena kepemimpinan sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, kepemimpinan dapat diartikan sebagai kegiatan mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berhasil tidaknya suatu organisasi salah satunya ditentukan oleh kepemimpinan yang memimpin organisasi, bahkan maju mundurnya suatu organisasi sering di identikkan dengan perilaku kepemimpinan dari pimpinanya. Dengan demikian, pemimpin harus bertanggung jawab terhadap pelaksanaan organisasi atau lembaga yang dipimpin, hal ini menempatkan posisi pemimpin yang sangat penting dalam suatu organisasi atau pada lembaga tertentu.

### **Kredibilitas Pemimpin**

Dalam dinamika organisasi modern, kredibilitas pemimpin memegang peranan yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja tim, memperkuat kepercayaan, dan menciptakan budaya kerja yang sehat dan produktif. Kredibilitas, sebagai fondasi utama dalam hubungan pemimpin dan pengikut, memainkan peran kunci dalam membentuk persepsi anggota tim terhadap kemampuan, integritas, dan kompetensi seorang pemimpin. Pemimpin yang kredibel adalah seseorang yang dihormati dan dipercaya oleh anggota timnya. Ini tidak hanya berkaitan dengan memenuhi janji dan konsisten dalam tindakan, tetapi juga tentang transparansi, kejujuran, dan integritas dalam semua aspek kepemimpinan. Seorang pemimpin yang kredibel memiliki reputasi yang baik dan diakui karena mengikuti nilai-nilai yang dipegang teguh dan menjunjung tinggi standar etika.

Selain itu, kredibilitas pemimpin juga tercermin dalam kemampuan untuk mengambil keputusan yang tepat dan efektif. Ketika pemimpin mampu membuat keputusan yang rasional dan berdasarkan informasi yang relevan, ini menguatkan keyakinan anggota tim bahwa pemimpin memiliki kemampuan yang diperlukan untuk memimpin seseorang menuju tujuan bersama. Selanjutnya, komunikasi yang jelas dan terbuka merupakan salah satu elemen kunci dalam membangun kredibilitas pemimpin. Pemimpin yang mampu menyampaikan informasi dengan jelas, mendengarkan dengan empati, dan memberikan umpan balik yang konstruktif, cenderung lebih dihormati dan dipercaya oleh anggota timnya. Pembangunan kredibilitas tidak terjadi secara instan, tetapi memerlukan waktu dan konsistensi dalam perilaku dan tindakan. Pemimpin perlu berkomitmen untuk memperkuat kredibilitas seseorang melalui integritas, kompetensi, dan komunikasi yang efektif. Dengan membangun kredibilitas yang kuat, pemimpin dapat memperoleh dukungan yang lebih besar dari anggota timnya, meningkatkan motivasi dan kinerja seseorang, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif. (YudawanA., Baraba, R., & Runanto, D. 2022)

Setelah memahami pentingnya kredibilitas dalam kepemimpinan, langkah selanjutnya adalah mengidentifikasi strategi dan praktik yang dapat membantu membangun dan memperkuat kredibilitas seorang pemimpin. Salah satu strategi yang efektif adalah konsistensi dalam perilaku dan komunikasi. Pemimpin harus konsisten dalam menjalankan nilai-nilai yang dipegang teguh, serta konsisten dalam menyampaikan pesan dan keputusan kepada anggota tim. Konsistensi ini membantu membangun kepercayaan dan keyakinan anggota tim bahwa pemimpin dapat diandalkan dan dapat dipercaya.

Selain itu, penting bagi pemimpin untuk menghormati dan menghargai anggota timnya. Pemimpin yang memperhatikan kebutuhan, pendapat, dan kontribusi anggota tim akan lebih dihormati dan dipercaya oleh seseorang. Hal ini menciptakan hubungan yang lebih baik antara pemimpin dan anggota tim, yang pada gilirannya memperkuat kredibilitas pemimpin. Selanjutnya, pemimpin perlu terbuka terhadap umpan balik dan belajar dari pengalaman. Menerima umpan balik secara terbuka dan mengakui kesalahan merupakan tanda kepemimpinan yang kuat dan kredibel. Hal ini menunjukkan kepada anggota tim bahwa pemimpin adalah manusia yang tidak sempurna, tetapi siap untuk belajar dan berkembang. pemimpin juga perlu membangun kompetensi dan pengetahuan yang relevan

dalam bidang seseorang. Pemimpin yang kompeten dan berpengalaman tidak hanya lebih dihormati oleh anggota timnya, tetapi juga lebih mampu mengambil keputusan yang tepat dan efektif. Penting bagi pemimpin untuk tetap transparan dan jujur dalam semua aspek kepemimpinan seseorang. Memiliki integritas yang tinggi dan berkomitmen untuk berbicara dengan jujur mengenai situasi dan keputusan organisasi membantu membangun kredibilitas yang kuat. (Subiyanto D., Herawati, J., & Tursino, A. 2020)

Dengan mengimplementasikan strategi-strategi ini secara konsisten, pemimpin dapat memperkuat kredibilitas seseorang dan memperoleh kepercayaan yang lebih besar dari anggota tim. Kredibilitas yang kuat memungkinkan pemimpin untuk memimpin dengan lebih efektif, memotivasi anggota tim, dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih sukses.

Setelah memahami betapa pentingnya kredibilitas dalam konteks kepemimpinan, langkah selanjutnya adalah menjelajahi berbagai strategi dan praktik yang dapat membantu membangun dan memperkuat kredibilitas seorang pemimpin secara lebih mendalam. Salah satu strategi yang fundamental adalah konsistensi dalam perilaku dan komunikasi. Pemimpin harus memastikan bahwa tindakan seseorang selaras dengan nilai-nilai yang dipegang teguh, dan bahwa pesan yang disampaikan kepada anggota tim konsisten dengan perilaku sehari-hari. Konsistensi ini menciptakan kepercayaan dan keyakinan pada pemimpin sebagai sosok yang dapat diandalkan dan kredibel. Penting bagi seorang pemimpin untuk menunjukkan penghargaan dan penghargaan terhadap anggota timnya. Menghargai kontribusi, pendapat, dan kebutuhan individu menunjukkan kepada anggota tim bahwa pemimpin mengakui nilai dan kontribusi seseorang, yang pada gilirannya memperkuat ikatan antara pemimpin dan timnya. Selanjutnya, seorang pemimpin harus berani menerima umpan balik dan belajar dari pengalaman. Menerima umpan balik secara terbuka, serta mengakui kesalahan dan kekurangan, merupakan tanda kepemimpinan yang kuat dan kredibel. Hal ini menunjukkan kepada anggota tim bahwa pemimpin adalah individu yang terbuka untuk pertumbuhan dan pengembangan, dan bahwa seseorang memiliki integritas untuk mengakui kegagalan dan melakukan perbaikan.

Penting juga bagi seorang pemimpin untuk terus memperluas pengetahuan dan keterampilan seseorang. Pemimpin yang berkompeten dan berpengalaman tidak hanya lebih dihormati oleh anggota timnya, tetapi juga lebih mampu mengambil keputusan yang tepat dan efektif. Melalui pendidikan lanjutan, pelatihan, dan pengalaman praktis, seorang pemimpin dapat terus meningkatkan kredibilitas seseorang dalam bidang kepemimpinan. Terakhir, transparansi dan integritas harus dijaga sebagai landasan utama dalam perilaku dan komunikasi seorang pemimpin. Menyampaikan informasi secara terbuka dan jujur, serta memegang komitmen untuk bertindak sesuai dengan nilai-nilai yang dipegang teguh, adalah aspek penting dalam membangun dan memperkuat kredibilitas seorang pemimpin.

Dengan menerapkan strategi-strategi ini secara konsisten dan terus-menerus, seorang pemimpin dapat membangun kredibilitas yang kuat di antara anggota timnya. Kredibilitas yang kuat akan memberikan dasar yang kokoh bagi kepemimpinan yang efektif, memungkinkan seorang pemimpin untuk memimpin dengan keyakinan, menginspirasi anggota tim, dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih sukses.

### **Peran Sikap Mental Kepemimpinan**

Peran sikap mental seorang pemimpin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesejahteraan anggota tim dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Sikap mental seorang pemimpin mencakup berbagai aspek, termasuk kemampuan untuk mengelola stres, ketahanan terhadap tekanan, optimisme, ketekunan, dan ketangguhan dalam menghadapi tantangan. Pemimpin yang memiliki sikap mental yang kuat cenderung lebih mampu memimpin dengan efektif dalam situasi yang kompleks dan berubah-ubah. Seseorang dapat tetap tenang dan fokus dalam menghadapi tekanan, serta mampu membuat keputusan yang tepat dan rasional bahkan dalam kondisi yang sulit. Selain itu, sikap mental yang positif juga memainkan peran penting dalam memotivasi dan menginspirasi anggota tim. Pemimpin yang optimis dan memiliki sikap mental yang positif cenderung lebih mampu mengatasi rintangan, mengambil risiko yang diperlukan, dan memimpin dengan teladan. Sikap mental

yang positif juga menular di antara anggota tim, menciptakan lingkungan kerja yang optimis dan produktif. (Sugiyanto, S., & Ruknan, R. 2020.)

Namun demikian, mengembangkan sikap mental kepemimpinan tidak selalu mudah dan memerlukan kesadaran diri, latihan, dan dukungan. Pemimpin perlu belajar untuk mengenali dan mengelola emosi seseorang, serta mengembangkan strategi yang efektif untuk mengatasi stres dan tekanan. Dalam penelitian ini, peneliti akan menjelajahi berbagai aspek dari mental kepemimpinan, termasuk strategi untuk mengembangkan sikap mental yang kuat, mengelola stres, meningkatkan ketahanan, dan memelihara optimisme. Dengan memahami dan mengembangkan sikap mental kepemimpinan yang kuat, seorang pemimpin dapat menjadi lebih efektif dalam memimpin timnya, menghadapi tantangan dengan percaya diri, dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih sukses. Setelah memperkenalkan pentingnya sikap mental dalam konteks kepemimpinan, langkah selanjutnya adalah mendalami strategi dan praktik konkret yang dapat membantu pemimpin memperkuat sikap mental seseorang.

Salah satu strategi yang efektif adalah praktik refleksi diri secara teratur. Melalui refleksi diri, seorang pemimpin dapat lebih memahami pola pikir dan reaksi emosional seseorang terhadap situasi tertentu. Ini memungkinkan seseorang untuk mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan mengembangkan strategi untuk mengelola stres dan tekanan dengan lebih baik. Latihan meditasi dan teknik relaksasi lainnya juga dapat membantu pemimpin dalam mengembangkan ketahanan mental. Meditasi telah terbukti efektif dalam mengurangi stres, meningkatkan fokus dan konsentrasi, serta meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan. Dengan berlatih meditasi secara teratur, seorang pemimpin dapat mengembangkan ketahanan mental yang kuat untuk menghadapi tantangan sehari-hari.

Penting juga bagi pemimpin untuk memperkuat optimisme dan sikap positif dalam memandang tantangan dan kesulitan. Memiliki pandangan yang optimis membantu pemimpin untuk tetap termotivasi dan bersemangat dalam mencapai tujuan seseorang, bahkan dalam situasi yang sulit sekalipun. Pemimpin juga dapat menggunakan kejadian negatif sebagai peluang untuk belajar dan berkembang, daripada melihatnya sebagai kegagalan. seorang pemimpin untuk membangun jaringan dukungan yang kuat. Dukungan dari rekan kerja, mentor, atau konselor dapat menjadi sumber dukungan penting dalam menghadapi stres dan tekanan. Pemimpin juga dapat mengambil manfaat dari berbagi pengalaman dengan orang lain dalam situasi yang serupa dan belajar dari strategi yang seseorang gunakan. Di nilai sangat penting bagi pemimpin untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi membantu pemimpin untuk tetap energik dan fokus dalam menjalankan tugas-tugas kepemimpinan seseorang. Ini juga memungkinkan seseorang untuk memiliki waktu untuk merawat diri sendiri dan melakukan aktivitas yang menyenangkan di luar pekerjaan. (Gibson Ivancevich, Donnelly, & Konopaske. 2012).

Dengan mengimplementasikan strategi-strategi ini secara konsisten, seorang pemimpin dapat memperkuat sikap mental seseorang dan menjadi lebih efektif dalam memimpin tim seseorang. Sikap mental yang kuat membantu pemimpin untuk tetap tenang dan fokus dalam menghadapi tantangan, memotivasi anggota tim, dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih sukses. Setelah memahami betapa pentingnya sikap mental dalam konteks kepemimpinan, langkah selanjutnya adalah menggali lebih dalam untuk memahami strategi dan praktik konkret yang dapat membantu pemimpin memperkuat sikap mental seseorang. Salah satu strategi yang efektif adalah praktik refleksi diri secara teratur. Melalui refleksi diri yang mendalam, seorang pemimpin dapat lebih memahami pola pikir, emosi, dan reaksi seseorang terhadap berbagai situasi dan tantangan dalam kepemimpinan. Proses ini memungkinkan pemimpin untuk mengidentifikasi area-area yang perlu diperbaiki dan mengembangkan strategi yang efektif untuk mengelola stres, tekanan, dan ketidakpastian.

Penting juga bagi pemimpin untuk memperkuat optimisme dan sikap positif dalam menghadapi setiap situasi. Memiliki pandangan yang optimis membantu pemimpin untuk tetap termotivasi dan bersemangat dalam mengatasi rintangan, bahkan dalam kondisi yang sulit sekalipun. Sikap positif juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan

produktif, karena pemimpin dapat menginspirasi dan memotivasi anggota tim seseorang untuk tetap bersemangat dan fokus pada tujuan bersama. Selain itu, penting bagi pemimpin untuk membangun jaringan dukungan yang kuat. Dukungan dari rekan kerja, mentor, atau konselor dapat menjadi sumber dukungan penting dalam mengatasi stres dan tekanan. Pemimpin juga dapat mengambil manfaat dari berbagi pengalaman dengan orang lain dalam situasi yang serupa dan belajar dari strategi yang seseorang gunakan. (Prasetyono, H., Ramdayana, I. P., & Estiningsih, W. 2020)

Terakhir, menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga merupakan aspek penting dalam memperkuat sikap mental seorang pemimpin. Keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi membantu pemimpin untuk menjaga energi, kesehatan, dan kreativitas seseorang. Ini juga memungkinkan seseorang untuk memiliki waktu untuk merawat diri sendiri, menjalankan hobi, dan melakukan aktivitas yang menyegarkan pikiran di luar konteks pekerjaan. Dengan mengintegrasikan strategi-strategi ini ke dalam kehidupan dan kepemimpinan seseorang secara konsisten, seorang pemimpin dapat memperkuat sikap mental seseorang dan menjadi lebih efektif dalam memimpin tim seseorang. Sikap mental yang kuat membantu pemimpin untuk tetap tenang, fokus, dan terampil dalam mengatasi tantangan yang kompleks dan menuntut dalam lingkungan kerja yang terus berubah.

## **METODE**

Metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif adalah suatu pendekatan di mana peneliti mengumpulkan data untuk menjelaskan atau menggambarkan fenomena atau kejadian yang diteliti secara rinci dan terperinci. Pendekatan deskriptif ini bertujuan untuk memahami karakteristik, sifat, atau kondisi suatu fenomena tanpa melakukan manipulasi atau perubahan terhadap variabel-variabelnya. Dalam penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif, peneliti menggunakan berbagai teknik pengumpulan data seperti wawancara, observasi partisipatif, studi kasus, dan analisis dokumen. Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis secara mendalam untuk mengidentifikasi pola, tema, dan makna yang muncul dari data tersebut.

Penelitian deskriptif kualitatif sering digunakan dalam konteks ilmu sosial dan perilaku manusia, di mana peneliti tertarik untuk memahami kompleksitas dan keragaman pengalaman, persepsi, dan tindakan individu atau kelompok. Pendekatan ini juga sering digunakan dalam penelitian awal atau eksploratif, di mana peneliti ingin menjelajahi dan memahami suatu fenomena yang belum banyak dipelajari atau dipahami. Keuntungan dari metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif termasuk kemampuannya untuk memberikan pemahaman yang mendalam dan kontekstual tentang fenomena yang diteliti.

Pendekatan ini juga memungkinkan peneliti untuk menangkap nuansa dan kompleksitas dari pengalaman manusia atau situasi yang diteliti. Namun, keterbatasan dari pendekatan deskriptif ini adalah kurangnya generalisasi dari hasil penelitian, karena fokusnya pada penggalian pemahaman yang mendalam tentang kasus yang spesifik.

Pada penelitian ini objek data yang dicari oleh peneliti adalah dengan mencari literatur literatur yang sesuai dengan permasalahan yang diangkat. Peneliti mencari data dalam menjawab permasalahan yang diangkat dengan membaca berbagai referensi yang sesuai. Penelitian kepustakaan merupakan penelitian ini merupakan jenis penelitian pustaka (library research), yang melibatkan serangkaian kegiatan untuk mengumpulkan dan memproses informasi dari berbagai sumber pustaka seperti buku, jurnal ilmiah, majalah, koran, dan dokumen lainnya. Metode penelitian ini tidak melibatkan observasi atau wawancara dalam perolehan data. Jurnal Ilmiah menelaah terhadap data-data pustaka yang dapat memberikan solusi atau jawaban terkait dengan masalah yang diteliti. Melalui penelitian pustaka dapat memberi hasil dari apa yang dicari melalui sumber-sumber data yang digunakan

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Membangun Sifat Sifat Kepemimpinan

Dalam konteks kepemimpinan organisasi dan lingkungan kerja yang terus berubah, peran seorang pemimpin menjadi semakin vital. Pemimpin yang efektif tidak hanya bertanggung jawab atas mencapai tujuan organisasi, tetapi juga memiliki dampak yang signifikan pada motivasi, produktivitas, dan kesejahteraan anggota tim. Oleh karena itu, pembangunan sifat-sifat kepemimpinan yang kuat menjadi sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan.

Membangun sifat-sifat kepemimpinan yang berkualitas tidak hanya melibatkan pengembangan keterampilan dan pengetahuan praktis, tetapi juga memperkuat aspek-aspek inti seperti kredibilitas, sikap mental yang positif, dan kemampuan untuk memimpin dengan empati dan integritas. Kredibilitas merupakan pondasi yang mendasari kepercayaan anggota tim pada seorang pemimpin, yang memungkinkan untuk adanya kolaborasi yang efektif dan kerja tim yang solid. Di samping itu, sikap mental pemimpin memainkan peran penting dalam menentukan reaksi dan tanggapan terhadap tantangan dan kegagalan yang mungkin dihadapi. Pemimpin yang memiliki sikap mental yang positif cenderung lebih tangguh dalam menghadapi tekanan, lebih adaptif terhadap perubahan, dan lebih mampu memotivasi serta menginspirasi anggota tim. (Rina, 2019)

Selain itu, kepemimpinan yang efektif juga menuntut kemampuan untuk memahami dan merespons kebutuhan serta aspirasi anggota tim atau organisasi. Pemimpin yang mampu memimpin dengan empati mampu membangun hubungan yang kuat, mendengarkan dengan penuh perhatian, dan memfasilitasi perkembangan individu dalam tim. Dalam konteks ini, penelitian dan pengembangan sifat-sifat kepemimpinan menjadi semakin penting. Studi tentang cara-cara untuk memperkuat kredibilitas, membangun sikap mental yang positif, dan mengembangkan kemampuan kepemimpinan yang inklusif dan berorientasi pada hasil dapat memberikan wawasan yang berharga bagi praktisi organisasi dan para pemimpin di berbagai tingkatan. (Avey J. B., Avolio, B. J., & Luthans, F. 2011)

Dengan pemahaman yang mendalam dan penerapan yang tepat terhadap konsep-konsep ini, diharapkan para pemimpin dapat lebih efektif dalam memimpin dan membawa perubahan yang positif bagi organisasi dan anggota timnya. Setelah memahami pentingnya pembangunan sifat-sifat kepemimpinan yang kuat, langkah selanjutnya adalah menjelajahi berbagai metode dan pendekatan yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan ini. (Gibson Ivancevich, Donnelly, & Konopaske, 2012). Berikut beberapa Langkah yang dapat di ambil proses membangun sifat-sifat kepemimpinan:

1. **Self-Assessment:** Tahap awal yang penting adalah melakukan evaluasi diri untuk memahami kekuatan, kelemahan, nilai-nilai, dan prinsip-prinsip yang membimbing tindakan sebagai seorang pemimpin. Self-assessment dapat membantu dalam mengidentifikasi area-area yang perlu diperbaiki dan fokus pengembangan kepemimpinan.
2. **Pengembangan Keterampilan:** Mengembangkan keterampilan praktis yang relevan dengan kepemimpinan, seperti keterampilan komunikasi, pengambilan keputusan, manajemen konflik, dan delegasi, merupakan langkah penting dalam memperkuat kepemimpinan. Melalui pelatihan dan pengalaman praktis, pemimpin dapat meningkatkan keterampilan seseorang dalam memimpin dan mengelola tim.
3. **Penguatan Kredibilitas:** Untuk membangun kredibilitas sebagai seorang pemimpin, penting untuk berpegang pada prinsip-prinsip integritas, kejujuran, dan konsistensi. Pemimpin harus memperhatikan kesesuaian antara kata-kata dan tindakan seseorang, serta menunjukkan komitmen yang konsisten terhadap nilai-nilai organisasi dan kepentingan anggota tim.
4. **Pengembangan Sikap Mental Positif:** Mengembangkan sikap mental yang positif melibatkan kemampuan untuk mengelola stres, ketidakpastian, dan tekanan dengan baik, serta mempertahankan optimisme dan ketahanan dalam menghadapi tantangan. Pemimpin dapat mengembangkan sikap mental yang positif melalui praktik-praktik seperti meditasi, refleksi diri, dan dukungan sosial.

5. PEMBERDAYAAN ANGGOTA TIM: Sebagai seorang pemimpin, penting untuk memberdayakan anggota tim untuk mengambil inisiatif, mengembangkan keterampilan seseorang, dan berkontribusi secara maksimal. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan tanggung jawab yang sesuai, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan individu.
6. Kolaborasi dan Komunikasi Efektif: Memfasilitasi kolaborasi yang efektif dan komunikasi yang terbuka dan jujur merupakan kunci dalam membangun hubungan yang kuat di antara anggota tim dan memastikan pemahaman yang jelas tentang tujuan dan arah organisasi.

Dengan mengambil langkah-langkah ini, para pemimpin dapat memperkuat sifat-sifat kepemimpinan seseorang dan meningkatkan kemampuan seseorang untuk memimpin dengan efektif. Dengan demikian, seseorang dapat lebih berhasil dalam mencapai tujuan organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, produktif, dan berdaya. (Ramdas, S. K., & Patrick, H. A., 19)

Peran seorang pemimpin Kepala Madrasah memiliki dampak yang signifikan terhadap kesuksesan dan kesejahteraan suatu organisasi atau Lembaga Pendidikan yang dia pimpin. Pemimpin yang efektif tidak hanya memimpin dengan memberikan instruksi, tetapi juga menjadi sumber inspirasi, motivasi, dan dukungan bagi anggota tim. Oleh karena itu, penting untuk membangun sifat-sifat kepemimpinan yang kuat untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan. Pembangunan sifat-sifat kepemimpinan tidak hanya mencakup pengembangan keterampilan dan pengetahuan praktis, tetapi juga memperkuat karakteristik inti yang mendasari kepemimpinan yang efektif. Salah satu aspek penting dari kepemimpinan adalah kredibilitas. Seorang pemimpin yang kredibel adalah orang yang dapat dipercaya oleh anggota timnya. Hal ini melibatkan konsistensi antara kata-kata dan tindakan, integritas dalam mengambil keputusan, dan komitmen pada nilai-nilai yang dipegang. Selain itu, pemimpin yang efektif juga harus memiliki sikap mental yang positif. Sikap mental yang positif membantu pemimpin dalam menghadapi tantangan, mengatasi hambatan, dan tetap optimis dalam menghadapi ketidakpastian. Kemampuan untuk mempertahankan sikap mental yang positif juga memungkinkan pemimpin untuk memberikan dukungan dan inspirasi kepada anggota tim, bahkan dalam situasi yang sulit sekalipun.

Pembangunan kepemimpinan juga mencakup kemampuan untuk memimpin dengan empati dan memperhatikan kebutuhan serta aspirasi anggota tim. Pemimpin yang dapat memahami perspektif dan perasaan anggota timnya cenderung lebih efektif dalam membangun hubungan yang kuat dan memotivasi anggota tim untuk berkontribusi secara maksimal. Selanjutnya, penting bagi pemimpin untuk mengembangkan keterampilan komunikasi yang efektif. Komunikasi yang jelas, terbuka, dan jujur memungkinkan pemimpin untuk menyampaikan visi, tujuan, dan harapan organisasi dengan jelas kepada anggota tim. Selain itu, komunikasi yang efektif juga membantu dalam memfasilitasi kolaborasi yang produktif dan membangun kepercayaan di antara anggota tim. Mahyideen, (M, Mohamad, W. N., Yaakob, H., & Mohamad Rusli, N. A. 2020).

Dengan mengambil langkah-langkah untuk memperkuat sifat-sifat kepemimpinan seperti kredibilitas, sikap mental yang positif, empati, dan keterampilan komunikasi, pemimpin dapat menjadi lebih efektif dalam memimpin dan membawa perubahan yang positif bagi organisasi dan anggota timnya. Dengan demikian, pembangunan kepemimpinan menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, produktif, dan berdaya.

### **Kredibilitas Kepemimpinan Kepala Madrasah Ibtidaiyah Miftahul Huda**

Seorang pemimpin yang mempunyai kredibilitas, adalah ditandai dengan sikap jujur, sikap adil, bertanggung jawab dan mempunyai kemampuan dalam menginspirasi. Kejujuran merupakan pondasi bagi akhlak sekaligus pangkal dari semua akhlak, karenanya terlihat seorang yang jujur selalu dipenuhi dengan keutamaan dan akhlak yang luhur, ia senantiasa terus terang dan tidak hipokrit, qana'ah, penuh kasih sayang, selalu berbuat baik, sabar,

menjaga kehormatan diri, rendah hati, transparan, adil dan tidak melakukan penipuan, serta tidak berkhianat. Sedang orang yang terbiasa berdusta, jelas sikapnya tentu akan sebaliknya.<sup>9</sup> Kejujuran merupakan bentuk kesesuaian antara apa yang diucapkan dengan kenyataan atau antara keadaan yang terlihat dengan keadaan yang tersembunyi. Oleh karena itu jika seseorang mengucapkan perkataan sesuai dengan apa yang ada dalam hatinya, dan kemudian dibuktikan dengan perbuatannya, maka ia dikatakan sebagai orang jujur. Begitu juga ketika ada orang yang bersikap sesuai dengan keyakinan yang terdapat dalam hatinya juga disebut orang jujur. Berdasarkan hasil penelitian menemukan bahwa secara umum aspek-aspek kejujuran kepala madrasah Ibtidaiyah Miftahul Huda Kejujuran memegang peranan yang sangat penting bagi seorang pemimpin, termasuk kepala madrasah, untuk menjalankan tugas kepemimpinannya secara efektif. Oleh karena itu, seorang kepala madrasah harus menekankan akhlak mulia, di mana perkataan dan perbuatan harus selaras (*walk the talk*). Kepala madrasah harus sungguh-sungguh dalam mempergunakan ajaran agama sebagai pedoman dalam hidupnya, sehingga tanggung jawab atas pekerjaan yang diemban tidak hanya berkaitan dengan tanggung jawab dunia semata, tetapi juga dengan pertanggungjawaban di akhirat.

Kejujuran dan keterbukaan merupakan modal berharga bagi kepala madrasah dalam menjalankan tugasnya. Kepala madrasah yang jujur tidak hanya akan memotivasi seluruh anggota madrasah, tetapi juga akan menjadi modal besar bagi kemajuan madrasah. Kejujuran akan menghilangkan hambatan-hambatan di antara komponen-komponen madrasah dan akan mengubah perbedaan dan konflik menjadi sumber kekuatan untuk pengembangan madrasah. Kepala madrasah yang mengutamakan kejujuran akan mendapatkan penghormatan dan kepercayaan dari seluruh anggota madrasah, serta akan lebih mudah dalam mengambil keputusan. Keputusan yang diambil oleh pemimpin yang jujur akan dijadikan pedoman oleh seluruh anggota madrasah. Keputusan tersebut akan diterima dengan lapang dada, tulus, penuh tanggung jawab, dan akan dilaksanakan tanpa syarat atau keinginan pribadi. dari mana saja tanpa mengenal waktu dan tempat. Dalam konteks kepemimpinan di lembaga pendidikan, maka inspirasi tersebut dapat diperoleh dari kepala madrasah. Sebagai kepala madrasah yang menginspirasi, adalah dapat dilakukan dengan:

1. Mampu menunjukkan potensi yang selama ini tidak dirasakan oleh komponen organisasi. Kemudian juga mempunyai kemampuan untuk membangkitkan potensi bawahannya kepada arah yang kreatif dan inovatif.
2. Mempunyai keterampilan menggunakan kata-kata yang dapat membangkitkan motivasi dan inspiratif bagi setiap komponen pendidikan. Jadi kata-kata atau ucapan-ucapan yang penuh semangat maka akan dapat mengobarkan spirit mereka untuk mencipta dan membangun motivasi kerja dalam system nilai dan moral yang tinggi.
3. Memanfaatkan simbol-simbol tertentu untuk menggerakkan seluruh komponen organisasi pendidikan, sebab penggunaan simbol ini cukup efektif dalam merubah perilaku dan tindakan. Sebagai contoh dalam menampilkan visi yang menggairahkan bagi komponen organisasi mereka sehingga kemudian mereka merasa tertantang untuk mewujudkan visi tersebut.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, bahwa kepala madrasah 'Ibtidaiyah nurul huda secara umum mampu menginspirasi bawahannya. Adapun unsur-unsur menginspirasi yang telah dilakukan tersebut adalah kepala madrasah mempunyai atau menunjukkan potensi atau kemampuannya dalam melaksanakan tugasnya terutama dalam hal kepemimpinan yang telah beberapa periode sebagai pemimpin, kemudian juga mampu membangkitkan potensi bawahan dengan memberi kesempatan untuk mengikuti kegiatan pelatihan dan workshop, studi ke jenjang yang lebih tinggi, dan mengikuti setiap perlombaan

### **Sikap Mental Kepimpinan Kepala Madrasah Ibtidaiyah Miftahul Huda**

Sikap mental seorang pemimpin adalah aspek penting dalam menentukan keberhasilan dan efektivitas kepemimpinannya. Sikap mental ini mencakup berbagai karakteristik dan kualitas psikologis yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang mempengaruhi cara seseorang berpikir, bertindak, dan berinteraksi dengan orang lain.

Sikap/karakter yang dikembangkan. Sifat/karakter yang dikembangkan adalah sifat-sifat positif yang dapat dikembangkan oleh seorang pemimpin yang meliputi antara lain:

1. Berwawasan luas, mampu mengkoordinasi, mengutamakan kelancaran kerja, mampu mengklasifikasikan masalah, memiliki dedikasi yang tinggi terhadap organisasi, dan selalu berupaya memberikan yang terbaik terhadap organisasi.
2. Memiliki rasa kepedulian yang tinggi, cepat tanggap, dipercaya, dan disenangi lingkungan.
3. Mampu mematuhi segala peraturan dan kepatutan, meskipun mengenai hal yang kecil sekalipun.
4. Mampu memimpin berdasarkan peraturan dan kepatutan serta menjauhi kebiasaan memimpin berdasarkan kekuasaan.
5. Mampu mengambil keputusan melalui musyawarah, minimal dengan kepala bagian yang terkait, dengan berlandaskan kepada dasar-dasar yang kuat serta dapat dipertanggungjawabkan.
6. Mampu meyakinkan bawahan dalam segala hal yang berkaitan dengan
7. Mampu berbuat yang terbaik sebanyak mungkin, menjauhkan diri dari sikap menuntut, tetapi juga selalu waspada membela diri agar tidak menjadi korban fitnah dan demi menegakkan kebenaran.
8. Mampu membiasakan diri menyenangkan menyelesaikan berbagai masalah.

Sikap mental pemimpin memainkan peran kunci dalam membentuk budaya organisasi, memotivasi anggota tim, dan mencapai keberhasilan jangka panjang. Dengan mengembangkan sikap mental yang positif dan kuat, seorang pemimpin dapat menjadi lebih efektif dalam memimpin dan menginspirasi orang lain menuju kesuksesan bersama. (Hayokusumo, D. 2017).

## **SIMPULAN**

Dalam dunia organisasi, kepemimpinan memegang peran yang sangat penting. Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya menjadi sumber inspirasi bagi orang lain tetapi juga memainkan peran kunci dalam membentuk arah dan kultur organisasi. Untuk menjadi pemimpin yang sukses, dibutuhkan kombinasi keterampilan, sifat, dan sikap yang mumpuni. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kegiatan mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berhasil tidaknya suatu organisasi salah satunya ditentukan oleh kepemimpinan yang memimpin organisasi, bahkan maju mundurnya suatu organisasi sering di identikkan dengan perilaku kepemimpinan dari pimpinannya. Dengan demikian, pemimpin harus bertanggung jawab terhadap pelaksanaan organisasi atau lembaga yang dipimpin, hal ini menempatkan posisi pemimpin yang sangat penting dalam suatu organisasi atau pada lembaga tertentu.

Sikap mental atau ketulusan perilaku kepemimpinan di mata pengikut akan menentukan besarnya dampak perilaku tersebut terhadap sikap mental dan perilaku pengikutnya. Perilaku pemimpin di mata pengikut tentunya tidak bisa dilepaskan dengan rasa saling percaya yang terdapat di antara pemimpin dan pengikutnya. Sikap mental yang terkendali terpuji akan dapat menumbuhkan kualitas sumber daya manusia yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas manajemen dan meningkatkan kinerja organisasi.

Pembangunan kepemimpinan juga mencakup kemampuan untuk memimpin dengan empati dan memperhatikan kebutuhan serta aspirasi anggota tim. Pemimpin yang dapat memahami perspektif dan perasaan anggota timnya cenderung lebih efektif dalam membangun hubungan yang kuat dan memotivasi anggota tim untuk berkontribusi secara maksimal. Selanjutnya, penting bagi pemimpin untuk mengembangkan keterampilan komunikasi yang efektif. Komunikasi yang jelas, terbuka, dan jujur memungkinkan pemimpin untuk menyampaikan visi, tujuan, dan harapan organisasi dengan jelas kepada anggota tim. Selain itu, komunikasi yang efektif juga membantu dalam memfasilitasi kolaborasi yang produktif dan membangun kepercayaan di antara anggota tim.

Kredibilitas dalam kepemimpinan pendidikan merupakan aspek yang sangat penting dan harus dimiliki secara internal oleh seorang pemimpin. Kredibilitas menjadi fondasi utama

dan bahkan inti dari kepemimpinan itu sendiri. Dengan adanya kredibilitas, bawahan akan bekerja dengan tekad yang kuat, loyalitas, dan memiliki rasa memiliki yang tinggi terhadap organisasi. Selain itu, memiliki kredibilitas yang baik akan berdampak positif pada kinerja staf pendidik dan pendidikan secara keseluruhan, serta meningkatkan kualitas lulusan. Sebaliknya, jika kepemimpinan pendidikan atau kepala madrasah kehilangan kredibilitasnya, akan berakibat buruk bagi pemimpin tersebut. Bawahan akan bekerja dengan semangat yang rendah, hanya melakukan pekerjaan dengan cara yang asal-asalan, dan hanya jika ada imbalan yang dijanjikan, sementara rasa memiliki terhadap organisasi akan menurun bahkan bisa hilang sama sekali. Akibatnya, kinerja staf pendidik dan kualitas pendidikan akan menurun. Kredibilitas kepemimpinan pendidikan tercermin dalam sikap jujur, adil, bertanggung jawab, dan kemampuan untuk menginspirasi bawahannya. Sikap-sikap ini menjadi indikator yang sangat diinginkan dan diharapkan oleh bawahan, tidak hanya di Asia tetapi juga di Amerika, Eropa, dan Australia. Keempat sikap tersebut secara umum telah diterapkan dengan baik oleh kepemimpinan di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Northouse, P. G. (2019). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). Sage Publications.
- Goleman, D. (2017). Leadership that gets results. *Harvard Business Review*, 95(3), 40-50.
- Yudawan, A., Baraba, R., & Runanto, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Balai Pengelolaan Jalan Wilayah Magelang Dinas Bina Marga dan Cipta Karya Provinsi Jawa Tengah). *VOLATILITAS*, 4(4).
- Sugiyanto, S., & Ruknan, R. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Keterampilan Manajerial, dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Jenderal PAUD dan Pendidikan Masyarakat Kemendikbud. *Jurnal Lentera Pendidikan Pusat Penelitian LPPM UM Metro*, 5(1), 37-46.
- Yusuf, M. (2022). Analisis Kinerja Pegawai Berdasarkan Kepemimpinan Camat, Budaya Organisasi dan Bimbingan Teknis (Studi Kasus pada Pegawai Kecamatan di Kabupaten Bireuen). *Jurnal Kebangsaan*, 11(22), 1-8.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, & Konopaske. (2012). *Organizations Behavior, Structure, Processes*.
- Prasetyono, H., Ramdayana, I. P., & Estiningsih, W. (2020). Peningkatan Kinerja Guru melalui Lingkungan Kerja dengan Mengoptimalkan Efektifitas Kepemimpinan dan Komitmen Tugas. *JMSP (Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(3), 255-266.
- Avey, J. B., Avolio, B. J., & Luthans, F. (2011). Experimentally analyzing the impact of leader positivity on follower positivity and performance. *Leadership Quarterly*, 22(2), 282–294. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.02.004>
- Mahyideen, M., Mohamad, W. N., Yaakob, H., & Mohamad Rusli, N. A. (2020). Kepimpinan: memahami kecerdasan emosi (Emotional Intelligence-EQ) dalam kepimpinan/Dr. Jamilah Mohd Mahyideen. [et al.]. *ASPIRASI FPP*, 9-11
- Haryokusumo, D. (2017). Pengaruh kepemimpinan autentik pada emosi positif, kepercayaan dan harapan serta dampaknya pada komitmen organisasional. *Jurnal Ilmiah Manajemen UPB*, 02(02), 13–31.
- Rina. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Danamon. *Journal of Management*, 9(1), 14–24.
- Setiawan, R., Cavaliere, L. P. L., Navarro, E. R., Wisetsri, W., Jirayus, P., Chauhan, S., Rajan, R. (2021). The Impact of Leadership Styles on Employees Productivity in Organizations: A Comparative Study Among Leadership Styles. *Productivity Management*, 26(1), 382–404. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3875252>
- Hanaysha, J. (2016). Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 6, 289–297. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.139>

- Hardi, M. 2018. Kepemimpinan (leadeship) Berbasis Karakter dalam Peningkatan Kualitas Pengelolaan Perguruan Tinggi. Vol. 3. No. 1
- Ramdas, S. K., & Patrick, H. A. (2019). Driving Performance Through Positive Leadership. *Journal of Positive Management*, 9(3), 17–33. <https://doi.org/10.12775/JPM.2018.146>
- Prasetyono, H., Ramdayana, I. P., & Estiningsih, W. (2020). Peningkatan Kinerja Guru melalui Lingkungan Kerja dengan Mengoptimalkan Efektifitas Kepemimpinan dan Komitmen Tugas. *JMSP (Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(3), 255-266.
- SRIMULYANI, Veronika Agustini. (2021) Analisis Perbandingan Transformasional Leadership, Servant Leadership, Dan Authentic Leadership Dalam Perspektif Etis. *Widya Warta*, 26(1), 382–404
- Eka Wulandari, I. E. P., & Romdhoni, A. H. (2021). pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Hermosa Garment International. *Jurnal Studi Islam Dan Sosia*, 2, 37–48.
- Putri, A. H. W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Baitul Mal Aceh (Doctoral dissertation, UIN AR-RANIRY).
- Kuddy, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua. *Jumabis: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(2). Papua.
- Subiyanto, D., Herawati, J., & Tursino, A. (2020). Studi Persepsi Kepemimpinan Yang Positif, Kepemimpinan Yang Mendukung, Persepsi Karyawan Yang Positif Dan Berpengaruh Terhadap Produktivitas Sumber Daya Manusia Pada Karyawan PT. Wahana Kasih Mulia. *Among Makarti: Journal of Economics an Business*, 13(2), 27–41.