

**KEPEMIMPINAN ORGANISATORIS SEBAGAI *SHARING POWER* DALAM MEWUJUDKAN KESEIMBANGAN HUBUNGAN ATASAN DAN BAWAHAN PADA MTsN 10 BIREUEN**

**Oleh: Ilwan, Mesiono**

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, Indonesia

Email: ilwanaceh@gmail.com, mesiono@uinsu.ac.id

**Abstract**

Leadership in an organization is a leading activity carried out by a leader in carrying out the activities of the organization as a whole. Organizational leadership is intended to coordinate, empower and make decisions from various parts and existing organizational resources. The formulation of the problem in this article examines the steps for implementing organizational leadership as sharing power in realizing a balanced relationship between superiors and subordinates at MTsN 10 Bireuen. The results showed that organizational leadership as sharing power in realizing a balanced relationship between superiors and subordinates at MTsN 10 Bireuen was carried out with a normal mechanism that was persuasive legalistic, namely by delegating the leadership functions of the head of MTsN 10 Bireuen to several subordinates who were structurally assisted by the head of MTsN 10 Bireuen.

*Keywords: Leadership, Organization and Sharing Power.*

**Abstrak**

Kepemimpinan dalam sebuah organisasi merupakan kegiatan memimpin yang dilakukan oleh seorang pimpinan dalam menjalankan kegiatan organisasi secara keseluruhan. Kepemimpinan organisatoris dimaksudkan untuk melakukan koordinasi, pemberdayaan dan pengambilan keputusan dari berbagai macam bagian dan sumber daya organisasi yang ada. Adapun rumusan masalah dalam artikel ini mengkaji bagaimana langkah-langkah pelaksanaan kepemimpinan organisatoris sebagai *sharing power* dalam mewujudkan keseimbangan hubungan atasan dan bawahan pada MTsN 10 Bireuen. Hasil Penelitian bahwa Kepemimpinan organisatoris sebagai *sharing power* dalam mewujudkan keseimbangan hubungan atasan dan bawahan pada MTsN 10 Bireuen dilaksanakan dengan mekanisme normal yang bersifat persuasif legalistik yaitu dengan langkah-langkah pendelegasian fungsi kepemimpinan kepala MTsN 10 Bireuen kepada beberapa bawahan yang merupakan binaan secara struktural dari kepala MTsN 10 Bireuen.

*Kata Kunci: Kepemimpinan, Organisatoris dan Sharing Power.*

## **A. Pendahuluan**

Kepemimpinan dalam sebuah organisasi merupakan kegiatan memimpin yang dilakukan oleh seorang pimpinan dalam menjalankan kegiatan organisasi secara keseluruhan. Kepemimpinan organisatoris dimaksudkan untuk melakukan koordinasi, pemberdayaan dan pengambilan keputusan dari berbagai macam bagian dan sumber daya organisasi yang ada. Kepemimpinan organisatoris dilakukan untuk memberdayakan semua sumber daya sesuai dengan kapasitas dan kapabilitas masing-masing sehingga semua sumber daya yang ada saling terkait sebagai suatu sistem untuk mencapai satu tujuan organisasi.

MTsN 10 Bireuen merupakan sebuah organisasi yang berbentuk lembaga pendidikan dengan strukturisasi yang jelas dan lengkap sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing yang tergambar dalam struktur garis komando dan koordinasi. Kepemimpinan organisatoris pada MTsN 10 Bireuen merupakan perwujudan dari kinerja kepemimpinan seorang kepala madrasah dalam membina dan memberdayakan seluruh sumber daya yang ada sebagai sebuah tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sebagai seorang kepala madrasah.

Kepemimpinan organisatoris pada MTsN 10 Bireuen sebagai manifestasi sebuah tanggung jawab yang melekat pada seorang kepala madrasah dalam membina, memberdayakan, menjaga dan mengambil sebuah keputusan yang bersifat mengikat terhadap seluruh sumber daya yang dimiliki oleh MTsN 10 Bireuen dalam. Dalam melaksanakan pembinaan, seorang pemimpin organisasi memiliki otorisasi secara struktural sesuai dengan garis komando, sehingga kepemimpinan organisatoris pada MTsN 10 Bireuen memiliki platform yang terarah yang didasari oleh garis koordinasi, baik secara struktural maupun secara vertikal antar dinas terkait, karena MTsN 10 Bireuen merupakan sebuah organisasi yang berbentuk lembaga pendidikan dibawah jajaran Kemenag.

Sebagai sebuah organisasi pendidikan, MTsN 10 Bireuen secara langsung maupun tidak terdapat sejumlah orang yang berinteraksi, baik secara internal maupun secara eksternal. Hubungan interaksi ini merupakan sebuah keniscayaan dalam setiap kegiatan yang menjadi penggerak roda organisasi seperti MTsN 10 Bireuen. Dinamika-dinamika yang terjadi dalam mengelola sebuah organisasi pendidikan seperti MTsN 10 Bireuen dibutuhkan seorang pemimpin yang mengerti tentang mekanisme pengelolaan sebuah organisasi yang sering kita kenal dengan perilaku organisasi.

Kepemimpinan organisatoris pada MTsN 10 Bireuen dalam pelaksanaan tanggung jawabnya harus dapat menjalankan beberapa fungsi kepemimpinan secara umum dalam pengelolaan sebuah organisasi pendidikan yang fungsi delegasi dan fungsi-fungsi lainnya untuk dapat menciptakan sebuah keseimbangan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang gelah menjadi tujuan dari visi dan misi MTsN 10 Bireuen.

Hasil observasi secara random tentang kepemimpinan organisatoris pada MTsN 10 Bireuen dapat dipersepsikan bahwa, terdapat beberapa pola pendelegasian

dan pembagian kewenangan secara terbatas berdasarkan kapasitas dan kapabilitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh MTsN 10 Bireuen sesuai dengan mekanisme struktural yang bersifat jalur komando dan jalur koordinasi.

## **B. Kajian Teori Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan kekuatan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, baik dalam mengerjakan sesuatu atau tidak mengerjakan sesuatu. Seseorang pemimpin memiliki tugas dan tanggung jawab melayani bawahannya dengan baik. Pemimpin mampu memadukan antara kebutuhan secara *private* dengan kebutuhan organisasi serta kebutuhan masyarakat secara keseluruhannya.

Seorang pemimpin harus memiliki ketrampilan secara manajemen (*managerial skill*) dan keterampilan secara teknis (*technical skill*). Dalam berbagai pengertian tentang kepemimpinan, berapa ahli, menjelaskan mengenai definisi kepemimpinan, di antaranya adalah:

### **1. James A.F. Stoner**

Kepemimpinan adalah sebuah proses mengarahkan dan usaha dalam mempengaruhi kegiatan yang berkaitan dengan anggota kelompok atau organisasi.<sup>1</sup>

### **2. Wahyu Sumidjo**

Kepemimpinan adalah kemampuan yang ada pada diri seorang *leader* yang berupa sifat-sifat tertentu, yaitu: 1) kepribadian (*personality*), 2) Kemampuan (*ability*), 3) Kesanggupan (*capability*). Kepemimpinan merupakan rangkaian aktivitas pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dengan kedudukan, gaya dan perilaku pemimpin tersebut, serta interaksi antara pemimpin, pengikut dan situasi.<sup>2</sup>

### **3. Suharsimi Arikunto**

Kepemimpinan adalah usaha yang dilakukan untuk mempengaruhi anggota kelompok agar mereka dengan sukarela menyumbangkan kemampuan secara maksimal demi pencapaian tujuan kelompok yang telah ditetapkan.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> A.F. Stoner. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara. 2006). hal. 57

<sup>2</sup> Wahyu Sumidjo, *Kepemimpinan Kepala Madrasah, Tinjauan Teoritis Dan Permasalahannya*, (Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2009), hal. 88

<sup>3</sup> Suharsimi Arikunto, *Organisasi Dan Administrasi Pendidikan*, (Rajawali Pers, Jakarta, 2002), hal. 183

#### **4. Hadari Nawawi**

Kepemimpinan adalah sebagai perihal memimpin berisi kegiatan menuntun membimbing, memandu, menunjukkan jalan, mengepalari dan melatih agar orang-orang yang dipimpin dapat mengerjakan sendiri.<sup>4</sup>

Berdasarkan pemahaman dari beberapa pengertian tentang kepemimpinan oleh pendapat pendapat para ahli kepemimpinan tersebut di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan sebuah proses yang didalamnya terdapat beberapa tindakan untuk dapat mempengaruhi membimbing, mendorong, mengajak dan menggerakkan orang-orang yang berada di bawah kepemimpinannya dalam melakukan tindakan-tindakan agar dapat tercapainya tujuan bersama.

#### **Fungsi Kepemimpinan**

Secara operasional terdapat lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu: 1) Fungsi instruksi, 2) Fungsi konsultasi, 3) Fungsi partisipasi, 4) Fungsi delegasi, 5) Fungsi pengendalian.<sup>5</sup> Keberadaan pimpinan dalam sebuah organisasi sebenarnya lebih dari sekedar menejer, selain kegiatan berorganisasi pada tindakan, pengendalian dan keputusan, keberadaan pimpinan dalam organisasi harus memiliki wawasan kedepan dengan menyusun target mengembangkan strategi dan mengkoordinasikan visi dan misi organisasi.<sup>6</sup>

Pimpinan dalam posisi sebagaimana yang diambil dari teori diatas adalah memiliki tanggung jawab yang sangat strategis, dimana kemampuan dan keberadaan pimpinan berada pada kedudukan yang jauh lebih penting agar bawahan dapat menjalankan kiprahnya di dalam organisasi, sehingga organisasi dapat dengan mudah mencapai tujuannya.

#### **Organisasi**

Organisasi merupakan sesuatu perkumpulan atau kelompok yang saling mengikat satu sama lain sesuai dengan kepentingan masing-masing. ”secara etimologi organisasi berasal dari bahasa latin yaitu, “*organum*” yang memiliki arti sebagai “alat”. Sedangkan dalam bahasa Inggris “*organize*” memiliki arti “mengorganisasikan” dengan menunjukan tindakan atau usaha untuk mencapai sebuah tujuan”.<sup>7</sup>

Definisi organisasi berdasarkan pengertian secara etimologi dapat dipahami dari dua sudut pandang persepsi, yaitu: 1) organisasi sebagai wadah (perkumpulan) yang terdapat beberapa kegiatan didalamnya, di mana kegiatan-kegiatan tersebut

---

<sup>4</sup> Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam*, (Yogyakarta, Gajahmada University Press, 2003), hal. 28

<sup>5</sup> Rival dan Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. (Rajawali Pers, Jakarta, 2009). hal. 34-35

<sup>6</sup> Garvin, *Managemant*, edisi ketujuh jilid I (Erlangga, Surabaya, 2000). hal. 16

<sup>7</sup> Ara Hidayat & Imam Machali. *Pengelolaan Pendidikan*. (Bandung : Kaukaba, 2012). hal. 87

berupa kegiatan administrasi dan kepemimpinan yang dijalankan, 2) organisasi sebagai rangkaian hirarki dan interaksi antara orang-orang dalam suatu ikatan formal.

Organisasi secara definisi diuraikan oleh Koontz dan O'Donnel adalah pembinaan hubungan wewenang dan dimaksudkan untuk mencapai koordinasi yang struktural, baik secara vertikal maupun secara horizontal diantara posisi-posisi yang telah disertai tugas-tugas khusus untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>8</sup>

Definisi organisasi dapat dipahami berdasarkan pendapat para ahli manajemen adalah hubungan struktural yang mengikat dan menyatukan kerangka dasar tempat individu-individu yang berusaha dalam pergerakan atau pelaksanaan sesuatu dan dapat diorganisir.

Dalam organisasi pendidikan seperti MTsN 10 Bireuen terdapat sejumlah guru, pegawai TU dan siswa yang berinteraksi edukatif satu sama lain sehingga tercipta satu harmonisasi dalam sebuah wadah organisasi yang bersifat formal. Organisasi pendidikan merupakan wadah atau kumpulan orang yang di dalamnya terdapat struktur pengelolanya dan untuk mengelola bidang pendidikan yang berfungsi untuk mencapai tujuan bersama harus memiliki kepemimpinan yang mampu mengorganisir setiap sumber daya yang dimiliki oleh MTsN 10 Bireuen di bawah kepemimpinan seorang kepala madrasah.

### **Perilaku Organisasi (Organization Behavior)**

Perilaku organisasi pada dasarnya adalah ilmu perilaku itu sendiri yang dikembangkan dengan pusat perhatiannya pada tingkah laku manusia dalam suatu organisasi. Perilaku organisasi menurut Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge yaitu: Perilaku organisasi adalah bidang studi yang menyelidiki pengaruh yang dimiliki oleh individu, kelompok dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi, yang bertujuan menerapkan ilmu pengetahuan semacam ini guna meningkatkan keefektifan suatu organisasi.<sup>9</sup>

Dalam pengelolaan sebuah organisasi maupun lembaga pendidikan (MTsN 10 Bireuen) pada umumnya dilandasi pada karakteristik manajemen kepemimpinan yaitu untuk memenuhi tuntutan kekhalfahan dan amanah yang diberikan kepadanya.<sup>10</sup> Karakteristik perilaku dan perilaku organisasi dalam pengelolaan MTsN 10 Bireuen mengacu pada keteladanan dan keta'ziman (loyalitas) antara bawahan dan atasan sesuai dengan kaidah-kaidah struktural organisasi yang dikenal dengan rantai komando dan jalur koordinasi, baik secara birokratis maupun secara praktis legalistik.

---

<sup>8</sup> Koontz, Harold Cyril O'Donnel, *Management*, Edition VII, Tokyo: Mc Graw-Hill Kogakusha, Ltd. 1980,

<sup>9</sup> Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge Robbins, *Organizational Behaviour, Tenth Edition* (Perilaku Organisasi Ke Sepuluh), alih bahasa Drs. Benyamin Molan. (Salemba Empat: Jakarta. 2008), hal. 11

<sup>10</sup> Mesiono, *Islam dan Manajemen*, (Medan, Perdana Publishing, 2019), hal, 74

Perilaku organisasi pada dasarnya terletak pada dinamika yang equal dalam sebuah organisasi, dinamika *equal* dapat terwujud dengan sendirinya, jika kepemimpinan organisatori menjalankan beberapa fungsi kepemimpinan, termasuk didalamnya adalah fungsi pendelegasian sebahagian kewenangan (*sharing power*) dalam pengelolaan sebuah organisasi dengan rantai komando yang jelas dan terukur berdasarkan kapasitas, wewenang dan tanggung jawab yang melekat pada personil yang menerima mandat pendelegasian fungsi kepemimpinan sehingga *sharing power* antara bawahan dan atasan dapat tercipta sebuah sinergitas dalam menjalankan organisasi MTsN 10 Bireuen.

### **Kepemimpinan Organisatoris**

Kepemimpinan organisatoris sebagai *sharing power* dalam mewujudkan keseimbangan hubungan atasan dan bawahan pada MTsN 10 Bireuen dilaksanakan dengan mekanisme normal yang bersifat persuasif legalistik yaitu dengan langkah-langkah pendelegasian fungsi kepemimpinan kepala MTsN 10 Bireuen kepada beberapa bawahan yang merupakan binaan secara struktural dari kepala MTsN 10 Bireuen.

### **C. Metode penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif analitik.<sup>11</sup> Adapun fokus pembahasan yaitu manajemen pengembangan karir guru di MAN 2 Model Medan. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik observasi partisipan, wawancara dan analisis dokumen. Selanjutnya, analisis data menggunakan teknik reduksi data, penyajian data secara deskriptif, serta penarikan kesimpulan. Adapun uji keabsahan data penelitian melalui teknik triangulasi (metode dan sumber). Triangulasi yang dimaksud sebagai bentuk penjaringan data, yang selanjutnya dikomparasikan antara data yang satu dengan data lainnya (wawancara informan yang satu, dengan informan lainnya).<sup>12</sup> Dalam konteks ini, 2 (dua) aspek triangulasi yang dibandingkan, yaitu metode dan sumber data.

### **D. Hasil dan Pembahasan**

Kepemimpinan organisatoris sebagai *sharing power* dalam mewujudkan keseimbangan hubungan atasan dan bawahan pada MTsN 10 Bireuen dilaksanakan dengan mekanisme normal yang bersifat persuasif legalistik yaitu dengan langkah-langkah pendelegasian fungsi kepemimpinan kepala MTsN 10 Bireuen kepada beberapa bawahan yang merupakan binaan secara struktural dari kepala MTsN 10 Bireuen.

---

<sup>11</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2010).

<sup>12</sup> Muhammad Shaleh Assingkily, *Penelitian Tindakan Kelas (Meneliti dan Membenahi Pendidikan dari Kelas)*, (Medan: CV. Pusdikra Mitra Jaya, 2021).

*Sharing power* dalam menciptakan dan mewujudkan suasana keseimbangan hubungan atasan dan bawahan pada MTsN 10 Bireuen dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

### **Pendelegasian kewenangan**

Pendelegasian kewenangan merupakan salah satu fungsi kepemimpinan yang dijalankan untuk dapat menjawab dinamika dan fenomena yang selalu terjadi sebagai bagian dari siklus pengelolaan sebuah organisasi pendidikan seperti MTsN 10 Bireuen. Langkah pendelegasian ini dapat meringkas sebuah pintasan keputusan terhadap tindakan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi dalam mengukur indikator-indikator keberhasilan yang telah di capai dari kepemimpinan organisatoris seorang kepala madrasah dalam mewujudkan keseimbangan hubungan atasan dan bawahan pada MTsN 10 Bireuen.

Pendelegasian kewenangan (*sharing power*) yang bersifat limitatif dan temporer dalam kepemimpinan organisatoris pada MTsN 10 Bireuen telah menciptakan keseimbangan hubungan antara atasan dan bawahan terutama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam menjalankan roda organisasi MTsN 10 Bireuen dalam mewujudkan visi dan misinya.

Bentuk pendelegasian kepemimpinan organisatoris dalam mewujudkan keseimbangan antara atasan dan bawahan dapat dicermati pada sistematika dan langkah-langkah pendelegasian secara limitatif dan parsial sehingga terdapat sebuah jalur struktural yang bersifat rentang komando birokratis dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi yang menghasilkan input dan output sebagai indikator keberhasilan yang dicapai atas sebuah kepemimpinan organisatoris pada MTsN 10 Bireuen.

Pendelegasian kewenangan (*sharing power*) yang menjadi fakta lapangan adalah pada melakukan komunikasi personal terhadap pertanyaan-pertanyaan dari masyarakat lingkungan sekitar MTsN 10 Bireuen yang menjadi tanggung jawab seorang kepala madrasah, namun tugas, wewenang dan tanggung jawab (*sharing power*) ini dilimpahkan kepada waka humas MTsN 10 Bireuen untuk dapat memberikan informasi yang benar, jelas dan akurat atas pertanyaan dari masyarakat lingkungan sekitar MTsN 10 Bireuen.

Pelimpahan kewenangan ini merupakan bagian dari sebuah tanggung jawab kepemimpinan organisatoris yang melekat pada seorang kepala madrasah untuk dapat memberdayakan secara maksimal sumber daya yang dimiliki oleh MTsN 10 Bireuen dalam memberikan informasi kepada para *stakeholders* MTsN 10 Bireuen.

Pelimpahan kewenangan selanjutnya dilakukan sebagai bagian dari implementasi mewujudkan harmonisasi antara atasan dan bawahan adalah pada pendelegasian menghadiri undangan dan rapat-rapat terbatas yang dapat diwakilkan atas nama kepala madrasah. Pendelegasian ini merupakan bagian dari pembinaan terhadap regenerasi kepemimpinan organisatoris dalam sebuah organisasi untuk dapat merasakan dinamika dan tanggung jawab tugas sehingga perwujudan sinergitas antara atasan dan bawahan dapat tercipta dengan adanya sikap terbuka atas setiap

pelimpahan kewenangan secara terbatas dan rolling yang *equal* dan merata diantara sesama pemangku kepentingan pada MTsN 10 Bireuen.

Pelimpahan beberapa kewenangan yang merupakan bagian dari *sharing power* dari kepemimpinan organisatoris dari kepala MTsN 10 Bireuen terhadap bawahannya mampu menjadi sebuah proses pembelajaran terhadap perilaku organisasi yang melingkupi tentang tanggung jawab mensukseskan visi dan misi organisasi sehingga menjadi tujuan dan keberhasilan bersama.

*Sharing power* atas kepemimpinan organisatoris pada MTsN 10 Bireuen dalam mewujudkan keseimbangan hubungan atasan dan bawahan dapat dilaksanakan sesuai dengan kaidah dan fungsi dari manajemen pemimpin seorang kepala madrasah yang merupakan sebuah organisasi pendidikan formal. Hal ini dapat dibuktikan dengan terjadinya pendelegasian-pendelegasian kewenangan secara terbatas dengan tanggung jawab hirarkis sesuai dengan jalur komando struktural dalam kepemimpinan organisatoris pada MTsN 10 Bireuen, sehingga dapat disimpulkan bahwa, *sharing power* kepemimpinan organisatoris pada MTsN 10 Bireuen mampu mewujudkan keseimbangan hubungan atasan dan bawahan.

### **Pengambilan Keputusan**

Proses pengambilan keputusan dalam kepemimpinan organisatoris pada MTsN 10 Bireuen dilaksanakan atas dasar musyawarah dan mufakat. Pengambilan keputusan ini diputuskan setelah dilakukan kajian analisis secara akademik dan objektif, sehingga dalam setiap pengambilan keputusan menjadi sebuah acuan regulasi yang mengikat untuk ditaati dan dilaksanakan bersama.

Pengambilan keputusan dalam kepemimpinan organisatoris berpedoman pada jalur hirarki struktural melalui perencanaan yang sistematis yang dilanjutkan dengan pengorganisasian personil untuk dapat melaksanakan setiap proses dan tahapan keputusan yang diimplementasikan dalam kinerja secara organisatoris sesuai dengan kaidah yang terdapat dalam perilaku organisasi.

Setiap keputusan yang telah diputuskan menjadi kewajiban bersama dalam melaksanakan keputusan tersebut agar dapat tercapai target yang termuat dalam visi dan misi organisasi sehingga dapat mewujudkan keseimbangan tanggung jawab atasan dan bawahan dalam sebuah sinergitas menjalankan organisasi.

Proses pengambilan keputusan pada kepemimpinan organisatoris di MTsN 10 Bireuen dilaksanakan dengan mekanisme *win-win solution* yang didasari pada hasil telaah dan analisis objektif terhadap target-target yang akan dicapai melalui indikator-indikator yang telah ditentukan dalam perencanaan.

Proses pengambilan keputusan selanjutnya ditindaklanjuti dengan pengorganisasian personil yang memiliki kapasitas dan kapabilitas untuk dapat melaksanakan fungsi dan wewenang secara limitatif dalam menjalankan roda organisasi secara bertanggung jawab. Pelaksanaan setiap keputusan yang dihasilkan dari kepemimpinan organisatoris pada MTsN 10 Bireuen adalah untuk mewujudkan keseimbangan hubungan antara atasan dan bawahan sehingga dalam



pelaksanaannya tidak terjadi miskomunikasi dalam menjalankan amar sebuah keputusan.

Proses pengambilan dan pelaksanaan sebuah keputusan yang dihasilkan secara bersama-sama dalam kepemimpinan organisatoris pada MTsN 10 Bireuen merupakan sebuah perwujudan keseimbangan hubungan antara atasan dan bawahan, terutama dalam mengemban tanggung jawab dalam melaksanakan sebuah keputusan. Hal ini terbukti efektif dalam mengelola organisasi MTsN 10 Bireuen.

### **Reward and Punishment**

*Reward and punishment* merupakan sebuah konsekuensi dari *output* kepemimpinan organisatoris pada MTsN 10 Bireuen dalam mewujudkan keseimbangan hubungan antara atasan dan bawahan. Tindakan pemberian *reward* secara objektif oleh seorang pemimpin menunjukkan bahwa, setiap organisasi memiliki mekanisme tersendiri dalam mewujudkan keseimbangan kekuasaan tugas dan wewenang antara atasan dan bawahan (*sharing power*).

Pemberian *reward* dan *punishment* dalam kepemimpinan organisatoris pada MTsN 10 Bireuen dilaksanakan secara objektif dan proporsional yang berbasis pada analisis objektif dengan indikator keberhasilan dan kegagalan pada capaian kinerja. *Reward* diberikan sebagai salah satu apresiasi atas keberhasilan dalam pencapaian kinerja sesuai dengan target yang telah ditentukan berdasarkan indikator-indikator kinerja oleh pemimpin organisasi kepada bawahan yang berbasis jalur komando dalam struktural.

*Reward* diberikan oleh pemimpin organisasi MTsN 10 Bireuen kepada para bawahan berupa apresiasi dalam bentuk sertifikasi dan promosi jabatan satu tingkat dengan tanggung jawab serta kewenangan yang diperluas.

Sedangkan pemberian *punishment* (hukuman) oleh pemimpin organisasi pada MTs N 10 Bireuen umumnya bersifat pembinaan pada tahap awal, jika capaian kinerja seorang bawahan setelah dilakukan pembinaan masih belum memenuhi target indikator yang sudah ditentukan, maka tindakan hukuman selanjutnya dilakukan mutasi ataupun rotasi dengan kewenangan yang semakin dipersempit terhadap akses struktural secara organisasi pada MTs N 10 Bireuen.

Pemberian *punishment* (hukuman) tahap berikutnya adalah dilakukan demosi pada bawahan tersebut sebagai sanksi atas pengabaian indikator kinerja yang merupakan tugas dan tanggung jawab bawahan pemimpin organisatoris. Langkah terakhir yang dapat ditempuh oleh pemimpin organisatoris pada MTs N 10 Bireuen jika para bawahan tersebut masih tetap melakukan pembangkangan atas tugas dan tanggung jawab, maka direkomendasikan untuk dilakukan pemberhentian sementara dengan melucuti seluruh kewenang yang melekat pada personil tersebut.

### **E. Kesimpulan**

Berdasarkan uraian di atas, disimpulkan bahwa:

1. Kepemimpinan organisatoris adalah kepemimpinan yang struktural dengan kewenangan menjalankan fungsi kepemimpinan dalam hal ini dalam fungsi pendelegasian tugas dan wewenang (*sharing power*) secara terbatas (limitatif).
2. Kepemimpinan organisatoris dapat mewujudkan keseimbangan hubungan antara atasan dan bawahan dengan melaksanakan, 1) pendelegasian kewenangan, 2) pengambilan keputusan yang objektif, dan 3) *Reward and punishment* secara objektif dan proporsional.

**DAFTAR PUSTAKA**

- A. F. Stoner. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Organisasi dan Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Assingkily, Muhammad Shaleh. (2021). *Penelitian Tindakan Kelas (Meneliti dan Membenahi Pendidikan dari Kelas)*. Medan: CV. Pusdikra Mitra Jaya.
- Garvin. (2000). *Managemant*, edisi ketujuh jilid I. Surabaya: Erlangga.
- Hadari, Nawawi. (2003). *Kepemimpinan Menurut Islam*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Hidayat, Ara & Imam Machali. (2012). *Pengelolaan Pendidikan*. Bandung: Kaukaba.
- Koontz, Harold Cyril O'Donnel. (1980). *Management*, Edition VII. Tokyo: Mc Graw-Hill Kogakusha, Ltd.
- Mesiono. (2019). *Islam dan Manajemen*. Medan: Perdana Publishing.
- Rival & Mulyadi. (2009). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge Robbins. (2008). *Organizational Behaviour, Tenth Edition* (Perilaku Organisasi Kesepuluh), alih bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumidjo, Wahyu. (2009). *Kepemimpinan Kepala Madrasah, Tinjauan Teoritis dan Permasalahannya*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.