



Volume : III No 1 Juni 2022
 E-ISSN : 2721-821X
 P-ISSN : 2722-2640

MODEL MANAJERIAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN BERBASIS STIFIN DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN (Studi Kasus di Yayasan Tahfidz Daarul Mu'minin Nusantara, Cilegon, Banten)

Muchy Annisa¹, Umi Kultsum², Rodani³
^{1,2,3} UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten
 annisa.muchy@gmail.com¹, encepemukadi@gmail.com², hrodani@gmail.com³

Abstrak

Kepemimpinan seorang pemimpin dapat menjadikan mutu pendidikan sekolah menjadi baik atau tidak. Jika menelaah konsep STIFIn dalam menjelaskan kepribadian atau personal genetik manusia sesuai jalurnya, maka mutu pendidikan sekolah atau suatu lembaga dapat dijalankan oleh SDM yang berkualitas sesuai jalur dan kompetensi yang dimiliki. Permasalahan pokok dalam penelitian ini adalah bagaimana model manajerial dan gaya kepemimpinan berbasis STIFIn dalam meningkatkan mutu pendidikan di Yayasan Daarul Mu'minin Nusantara. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui model manajerial dan gaya kepemimpinan berbasis STIFIn dalam meningkatkan mutu pendidikan di Yayasan Daarul Mu'minin Nusantara. Penelitian ini menggunakan metode studi kasus dengan jenis penelitian kualitatif melalui observasi, wawancara dan dokumentasi serta memadukan dengan penelitian kepustakaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa model manajerial dan gaya kepemimpinan berbasis STIFIn dalam meningkatkan mutu pendidikan masih belum maksimal dilakukan karena lemahnya fungsi manajemen bagian controlling (pengawasan) yang merupakan bagian penting dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan terkait peningkatan mutu pada proses pembelajaran di Sekolah. Sehingga dapat dinyatakan bahwa kualitas mutu pendidikan Yayasan Daarul Mu'minin Nusantara belum mampu mencapai mutu terbaiknya dengan basis STIFIn.

Kata Kunci: Model Manajemen, Gaya Kepemimpinan, STIFIn, Mutu Pendidikan.

Abstract

The leadership of a leader can make the *quality of school education good or not*. If you examine the concept of STIFIn in explaining human personality or personal genetics according to the path, then the quality of school education or an institution can be carried out by qualified human resources according to the path and competencies possessed. The main problem in this study is how the managerial model and leadership style based on STIFIn in improving the quality of education at the Daarul Mu'minin Nusantara Foundation. The purpose of this research is to find out the managerial model and leadership style based on STIFIn in improving the quality of education at the Daarul Mu'minin Nusantara Foundation. This research uses a case study method with a qualitative type of research through observation, interviews and documentation and combines with literature research. The results showed that managerial model and STIFIn-based leadership style in improving the quality of education are still not optimally carried out due to the weak management function of the controlling (supervision) section which is an important part in an effort to improve the quality of education related to improving the quality of the learning process in schools. So it can be stated that the quality of education of the Daarul Mu'minin Nusantara Foundation has not been able to achieve its best quality on the basis of STIFIn.

Keywords: Management Model, Leadership Style, STIFIn, Quality of Education.

PENDAHULUAN

Pentingnya pendidikan dalam kehidupan bukanlah suatu hal yang baru didengar. Pendidikan dapat menjadi sebuah dasar atau pondasi untuk berlaku di masyarakat maupun dalam bidang akademisi, sehubungan dengan bidang pendidikan yang di dalamnya termasuk ilmu perilaku, yang mengkaji aktivitas manusia baik individu ataupun kelompok.¹ Pendidikan yang sifatnya sangat penting bagi manusia dalam menunjang dan menyeimbangkan perkembangan zaman dan teknologi yang semakin berkembang ini sama pentingnya dalam menata sistem pendidikan yang ada di lembaga atau instansi dan memiliki keterkaitan dengan dunia pendidikan khususnya sekolah. “Perbuatan mendidik diarahkan pada pencapaian tujuan-tujuan tertentu yaitu tujuan pendidikan.”²

Lembaga memiliki visi dan misi sebagai tujuan dari sekolah merupakan hal yang wajar dan harus dijalankan oleh keanggotaan yang tergabung dalam sekolah tersebut supaya tujuan sekolah dan pendidikan dapat tercapai. Tujuan tersebut menyangkut kepentingan peserta didik, masyarakat dan pekerjaan.³

Pada lembaga atau organisasi, pimpinan (pemimpin) sebagai manajer sangat diperlukan untuk mengatur segala urusan atau kepentingan di dalam suatu lembaga. “Manajer adalah seperti aktor di panggung teater, ia bisa memainkan peranannya sebagai kewajiban yang harus dimainkan.”⁴ Seorang pemimpin ialah seseorang yang memiliki kepribadian, yang terkadang kepribadian tersebut tak dapat dilihat dari kasat mata oleh orang yang baru mengenalnya.

Pemimpin lembaga pendidikan, khususnya di lingkungan pendidikan dasar ataupun menengah merupakan motivator, event organizer, bahkan penentu arah kebijakan sekolah yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan pendidikan pada umumnya direalisasikan.⁵ Kepribadian seseorang dapat dipahami dengan mengetahui personal genetiknya, karena personal genetik seseorang sangat memengaruhi dalam hal kepribadian baik dari segi sifat, cara belajar, cara berkomunikasi bahkan cara seseorang tersebut menjadi pemimpin dalam sebuah organisasi. Seorang pemimpin yang dinilai memiliki kemampuan untuk memimpin beberapa anggota sebagai bawahan atau partnernya dalam lembaga (organisasi) harus pula menyesuaikan diri untuk dapat diterima oleh anggotanya. Personal genetic adalah

¹ Nana Syaodih Sukmadinata, *Metodelogi Penelitian Pendidikan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), hlm.24.

² Sukmadinata, *Metodelogi Penelitian Pendidikan*. . . , hlm.25

³ Sukmadinata, *Metodelogi Penelitian Pendidikan*. . . , hlm.25

⁴ Miftah Thoha, *Kepemimpinan Dalam Manajemen* (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2020), hlm.10.

⁵ Arbangi dkk, *Manajemen Mutu Pendidikan* (Jakarta: Kencana, 2016), hlm. 116.

kepribadian yang melekat pada seseorang, berdasarkan dengan teori Ned Herrmann dan C.G Jung bahwa kepribadian bersumber dari kecerdasan yang sesuai dengan fungsi masing-masing belahan otak.⁶ Pentingnya menguasai lingkungan dan kepribadian seseorang sebagai bentuk pengetahuan dari seorang pemimpin adalah keharusan. Karena dengan hal tersebut seorang pemimpin mampu masuk ke dalam lingkungan atau pribadi staffnya secara pribadi bahkan kelompok.

Terdapat sebuah ilmu yang baru-baru ini didengar dan sekitar tahun 2018 ilmu ini dapat diterima di lingkungan dunia pendidikan terutama di lingkungan Yayasan Daarul Mu'minin Nusantara di daerah Cilegon, Banten. Ilmu ini merupakan sebuah konsep yang mengajari atau mengupas tentang personal genetik seseorang yang telah dianugerahi oleh sang Maha Pencipta (Allah SWT) kepada masing-masing hambaNya.

Ilmu ini pertama dikenalkan dalam lingkungan pendidikan terutama di Yayasan Daarul Mu'minin Nusantara kepada keanggotaan oleh pimpinan yayasan setelah mengikuti beberapa penjelasan mengenai ilmu tersebut. Ilmu tersebut dinamakan *STIFIn*, yang di dalam pembahasannya secara dasar adalah memperkenalkan personal genetik seseorang.⁷ Kepemimpinan seorang pemimpin dapat menjadikan mutu pendidikan sekolah menjadi baik atau tidak, karena ketika pimpinan dapat menguasai lingkungan dan orang-orang yang ada di sekitarnya, maka sangat mudah sekali baginya untuk masuk kedalam pola pikir mereka lewat komunikasi yang terjalin, sehingga kebijakan yang akan diputuskan menjadi hal yang mudah untuk diterima oleh keanggotaan dan lingkungannya.⁸ Konsep *STIFIn* dapat diterapkan sepenuhnya dalam sebuah instansi atau lembaga. Sebelumnya ditemukan beberapa permasalahan dalam manajemen Yayasan Daarul Mu'minin Nusantara seperti belum optimalnya pelaksanaan manajerial dalam yayasan, tingkat tanggung jawab pimpinan dalam manajemen belum maksimal dan minimnya forum komunikasi internal antara yayasan dan guru. Mulai di pertengahan tahun 2018 konsep *STIFIn* dipakai oleh Yayasan Daarul Mu'minin Nusantara dan dijadikan sebagai basis sekolah, Akan tetapi, konsep *STIFIn* tersebut belum sepenuhnya diterapkan dalam kegiatan manajerial atau proses pembelajaran di Yayasan, yang ditunjukkan dengan adanya pelaksanaan yang belum sesuai dengan konsep *STIFIn*.⁹

⁶ Farid Poniman, *STIFIn Personality Peta Kecerdasan dan Jalan Kembali* (Bekasi: Yayasan STIFIn, 2017), hlm. 20.

⁷ Karmilah Ilyas, diwawancarai oleh Muchyi Annisa, Barokah, Cilegon, 13 Maret 2020.

⁸ Karmilah Ilyas, diwawancarai oleh Muchyi Annisa, Barokah, Cilegon, 13 Maret 2020.

⁹ Karmilah Ilyas, diwawancarai oleh Muchyi Annisa, Barokah, Cilegon, 13 Maret 2020.

Jika menelaah konsep STIFIn dalam menjelaskan kepribadian atau personal genetik manusia sesuai jalurnya, maka mutu pendidikan sekolah atau suatu lembaga dapat dijalankan oleh SDM yang berkualitas sesuai jalur dan kompetensi yang dimiliki. Seorang yang menjadi pemimpin dalam sebuah organisasi baik lembaga, instansi dunia pendidikan dan sebagainya tidak dapat diragukan memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda, dilihat dari aspek keilmuan atau pengetahuan yang diketahui baik itu ilmu kepemimpinan maupun model kepemimpinan.

Berdasarkan hal tersebut, maka penulis merasa tertarik dalam pembahasan penelitian ini untuk mengangkat sebuah penelitian yang menghubungkan Ilmu atau konsep STIFIn dengan teori kepemimpinan dan manajemen pendidikan. Konsep STIFIn tersebut diaplikasikan sebagai basis untuk meningkatkan mutu pendidikan dengan menganalisa model dan gaya kepemimpinan yang ada dalam sebuah yayasan atau organisasi.

Maka dari itu pula, menitik pada latar belakang masalah yang ada sebagai landasan, peneliti mengangkat judul penelitian mengenai Model Manajerial dan Gaya Kepemimpinan Berbasis STIFIn dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan dengan Studi Kasus di Yayasan Tahfidz Daarul Mu'minin Nusantara, Cilegon, Banten.

Fokus bahasan penelitian ini yakni menganalisa model manajerial dan gaya kepemimpinan berbasis STIFIn dalam meningkatkan mutu pendidikan, dengan studi kasus di Yayasan Tahfidz Daarul Mu'minin Nusantara kota Cilegon, Banten, yang terdiri dari PAUD, TKIT, SDIT, TPQ, Rumah Tahfidz, SMPIT dan Pondok Pesantren. Adapun tujuan dari naskah ini ialah untuk mengetahui model manajerial pendidikan berbasis STIFIn di Yayasan Daarul Mu'minin Nusantara, untuk mengetahui gaya kepemimpinan berbasis STIFIn di Yayasan Daarul Mu'minin Nusantara dan untuk mengetahui model manajerial dan gaya kepemimpinan berbasis STIFIn dalam meningkatkan mutu pendidikan di Yayasan Daarul Mu'minin Nusantara.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif yang menggunakan pendekatan studi kasus dan penelitian lapangan (case study and field research) dengan tujuan menurut Sumadi Suryabrata, (1998) sebagaimana yang dikutip oleh Dewi Sadiyah “untuk mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang dan interaksi lingkungan suatu unit sosial: individu, kelompok, lembaga atau masyarakat.”¹⁰ Penelitian ini memadukan pula dengan penelitian kepustakaan (*Library Research*) yakni mengkaji data-data kepustakaan untuk memperoleh data secara teoritis. Adapun lokasi penelitian ini

¹⁰ Dewi Sadiyah, *Metode Penelitian Dakwah* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2015), hlm.20.

dilakukan di Yayasan Daarul Mu'minin Nusantara. Lokasi ini berada di Lingkungan Barakah, RT 02/ RW 13, Kelurahan Jombang Wetan, Kecamatan Jombang, Kota Cilegon, Banten.

Ada dua sumber data yang digunakan dalam melakukan penelitian ini, pertama, Sumber data utama (primer) dalam penelitian ini dikumpulkan melalui *in depth interview* atau wawancara dengan pihak yayasan yakni: ketua yayasan, kepala sekolah, tenaga pendidik dan beberapa pihak yang menguasai teori STIFIn (trainer, promotor STIFIn). Kedua, data sekunder yang dikumpulkan dengan tinjauan literatur, seperti buku-buku khusus yang membahas tentang STIFIn dan ditulis oleh Farid Poniman (Founder STIFIn) beserta teman-temannya, buku manajemen pendidikan, model manajemen pendidikan, kepemimpinan dan dokumen-dokumen yang diperoleh dari objek penelitian serta sumber rujukan yang sesuai dengan topik penelitian. Data yang diperoleh oleh penulis berasal dari penelitian di Yayasan Daarul Mu'minin Nusantara dengan melakukan pengamatan dari berbagai kegiatan yang telah dilakukan. Data yang di dapat dari lapangan maupun pustaka merupakan data yang dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya kemudian dinarasikan.

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Manajemen dalam sebuah organisasi atau lembaga khususnya dalam dunia pendidikan sangatlah penting untuk diterapkan, karena dengan adanya manajemen keberhasilan pencapaian tujuan organisasi atau lembaga akan lebih mudah didapat. Dalam manajemen atau manajerial tentu adanya sebuah kepemimpinan dari seorang pemimpin untuk mengarahkan dan menjadi kepala serta sebagai pengambil keputusan tertinggi pada sebuah organisasi. Manajemen dengan kepemimpinan memiliki arti berbeda, karena “pada hakikatnya kepemimpinan mempunyai pengertian lebih luas dari manajemen, karena manajemen merupakan jenis pemikiran yang khusus dari kepemimpinan di dalam usahanya mencapai tujuan organisasi.”¹¹ Definisi mutu atau kualitas dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia memiliki arti ukuran, keadaan, taraf atau derajat. Jika dihubungkan dengan pendidikan, maka mutu pendidikan ialah “kemampuan sekolah dalam pengelolaan secara operasional dan efisien terhadap komponen-komponen yang berkaitan dengan sekolah sehingga menghasilkan nilai tambah terhadap komponen tersebut menurut norma atau

¹¹ Miftah Toha, *Kepemimpinan*. . . , p. 8.

standar yang berlaku.”¹² Hal tersebut diungkapkan oleh Dzaujak Ahmad yang ungapannya tersebut berbeda dengan apa yang disampaikan oleh Sudarwan Danim. Menurut Sudarwan Danim mutu pendidikan mengacu pada empat hal, yaitu masukkan, proses, luaran dan dampaknya.¹³

Mutu adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan. Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mencakup input, proses dan output pendidikan.¹⁴ Dunia pendidikan adalah salah satu objek yang selalu menjadi pusat perhatian kacamata manusia. Oleh karena itu, terdapat tiga aspek dasar yang perlu diperbarui dalam pendidikan, yaitu aspek regulator, aspek profesionalitas dan aspek manajemen.¹⁵ Aspek manajemen dalam peningkatan mutu pendidikan dimulai dari kestabilan mutu yang ada pada komponen-komponen terkait seperti mutu sekolah, guru, siswa, kurikulum, dukungan dana, sarana dan prasarana serta peran orang tua siswa. Namun, komponen yang menjadi peran penting dalam peningkatan mutu pendidikan adalah peran dan fungsi guru serta peran kepemimpinan kepala sekolah sebagai manajer sekolah atau lembaga.¹⁶

Kepemimpinan yang menjadi kebutuhan sifat dari seorang pemimpin adalah sebuah hal yang mutlak, karena dengan dimilikinya jiwa kepemimpinan, maka pemimpin akan lebih mudah mengatur, mengondisikan dan mengontrol organisasi atau manajemen yang dipimpin. Dasar-dasar kepemimpinan yang perlu diperhatikan dan dipahami oleh setiap pemimpin adalah mengenai penentuan tujuan, komunikasi, kepercayaan dan akuntabilitas (pertanggung jawaban).¹⁷ Pola komunikasi akan terjalin baik saat seseorang mampu memahami siapa yang diajak komunikasi olehnya. Oleh karena itu Yayasan Tahfidz Daarul Mu'minin menggunakan STIFIn sebagai cara untuk mengetahui kepribadian dari setiap guru dan pimpinan di Yayasan.

STIFIn adalah konsep tentang fungsi otak dominan yang menjadi sistem operasi pada otak manusia.¹⁸ “STIFIn adalah sebuah konsep yang digunakan untuk menentukan **belahan otak dominan** (Mesin Kecerdasan) dan **lapisan otak dominan** (Kemudi

¹² Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1999), hlm. 677.

¹³ Arbangi dkk, *Manajemen Mutu HLMendidikan*, . . . hlm. 86.

¹⁴ Arcaro, S Joremo, *Pendidikan Berbasis Mutu, Prinsip-Prinsip Perumusan dan Tata Langkah Penerapan*, (Jakarta: Riene Cipta, 2005), hlm. 85.

¹⁵ Arbangi dkk, *Manajemen Mutu Pendidikan*, . . . hlm. 33.

¹⁶ Edward Sallis, *Total Quality Management*. . . , hlm. 73

¹⁷ Website, <https://cicikrestri.com/dasar-dasar-kepemimpinan/> (diakses pada tanggal 12 September, pukul: 22.00)

¹⁸ Farid Poniman, *STIFIN Personality Peta Kecerdasan dan Jalan Kembali*, (Bekasi: Yayasan STIFIN, 2017), hlm. 11.

Kecerdasan) yang dimiliki seseorang.”¹⁹ Konsep STIFIn dimulai tahun 1999, saat itu Farid Poniman bersama partnernya, Indrawan Nugroho dan Jamil Azzaini mendirikan lembaga training Kubik Leadership.²⁰ Nama STIFIn disusun dari singkatan huruf depan atau inisial 5 MK yang ada. Dalam perkembangannya, Konsep dari STIFIn adalah simpel, akurat dan aplikatif. *Simpel* maksudnya adalah bersifat multy-angle theory, artinya, STIFIn dapat dipakai untuk menjelaskan teori kecerdasan dan personaliti dari disiplin ilmu yang lain, STIFIn pun dikelompokkan hanya dalam 5 mesin kecerdasan dan 9 personaliti genetik.²¹

Analisis Model Manajerial STIFIn dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Yayasan Daarul Mu'minin Nusantara

Model manajerial STIFIn yang diterapkan Yayasan Daarul Mu'minin Nusantara pada dasarnya menerapkan fungsi manajemen yang diungkapkan oleh para ahli manajemen seperti George R Terry, Robins dan Coulter, Henry Fayol hingga Purwanto dengan mengaktualisasikan dan mengembangkannya menggunakan pola STIFIn yang dikategorikan dalam manajemen ilmiah. Dalam pola STIFIn SDM atau Human Resource yang digunakan pada manajerial yayasan menempatkan pimpinan atau pegawai sesuai personal genetik di bidang masing-masing.²² Walaupun dalam hal ini penggunaan model manajerial berbasis STIFIn di Yayasan Daarul Mu'minin Nusantara dapat dikatakan belum optimal karena dalam pelaksanaan fungsi manajerial yayasan masih terdapat pelaksanaan yang tidak menyesuaikan dengan pola STIFIn, hal tersebut dikarenakan pendidik dan tenaga kependidikan masih ada yang belum melakukan test STIFIn.²³ Penerapan fungsi manajemen di Yayasan dalam berbagai tahapan sebagai berikut:

1. Pada proses *planning atau perencanaan*, manajemen dengan basis STIFIn yang diterapkan ialah dianjurkannya setiap pegawai untuk melakukan finger test guna mengetahui personal genetik masing-masing supaya setiap pegawai mampu mengembangkan potensi pada setiap program yang telah dirancang oleh pimpinan dengan tujuan mengoptimalkan potensi pegawai sesuai personal genetik yang dimiliki sehingga tujuan pencapaian yayasan berjalan dengan kondusif.²⁴ Finger test tersebut

¹⁹ STIFInFamily, “Instagram,” 2021, https://www.instagram.com/p/CRQVoWaA0eN/?utm_medium=copy_link. (diakses pada 23 Juli 2021)

²⁰ Farid Poniman, Rahman Andi Mangussara, *Konsep Palugada*, (Jakarta: STIFIN Institute, 2013), hlm. 1.

²¹ Farid Poniman, Rahman Andi Mangussara, *Konsep Palugada*. . ., hlm. 2.

²² Nazarudin, diwawancarai oleh Muchyi Annisa, Rumah STIFIn, Serang, 01 Januari 2022.

²³ Asmaliyah, diwawancarai oleh Muchyi Annisa, Barokah, Cilegon, 26 Agustus 2021.

²⁴ Ibnu Ruslan, diwawancarai oleh Muchyi Annisa, Barokah, Cilegon, 25 Maret 2020.

- diakukan dengan cara merekan sepulun sidik jari dengan alat scanner inger test yang hasilnya dikirim melalui online oleh SIIFIn pusat.²⁵
2. Pada fungsi *organization atau pengorganisasian*, pimpinan yayasan atau ketua yayasan menentukan posisi manajerial Yayasan dengan pola hubungan mendukung dan dikung pada konsep STIFIn. Hal tersebut memberikan dampak efektif terhadap pola komunikasi yang terjadi dalam manajerial Yayasan sehingga tujuan dari program yayasan lebih mudah dicapai pada setiap divisi dalam Yayasan.²⁶
 3. Pada fungsi *pengarahan* dalam manajemen yayasan, pimpinan melakukan sosialisasi bertingkat kepada pegawai guna pemerataan pemahaman tentang konsep STIFIn di dalam Yayasan Daarul Mu'minin Nusantara.²⁷ Sosialisasi bertingkat dilakukan dengan mengarahkan pegawai untuk mengikuti sosialisasi atau workshop dasar tentang STIFIn yang dilaksanakan setiap semesternya secara langsung.²⁸ Memberikan arahan pada setiap pendidik dan tenaga kependidikan di Yayasan dilakukan secara terbuka langsung dalam forum diskusi antara pimpinan dengan bawahan, jika terdapat noise dalam interaksi komunikasi yang dilakukan dalam forum, maka pimpinan bersedia untuk diajak komunikasi secara empat mata.²⁹
 4. Pada fungsi *actuating atau aktualisasasi*, pimpinan yayasan serta kepala sekolah mengajarkan dan mengembangkan potensi para pendidik dan tenaga kependidikan hingga memastikan semua pekerjaan dilakukan sesuai dengan prinsip ilmiah dengan menyediakan pembagian pekerjaan serta tanggung jawab sesuai dengan personal genetik HR (Human Resource).³⁰ STIFIn yang merupakan sebuah konsep untuk mengetahui dan memahami PG (Personal Genetik) seseorang atas perilaku, kepribadian dan kecerdasannya dapat mendorong terwujudnya pengembangan atas model manajemen sebuah lembaga yang lebih efektif dan akurat terhadap kinerja organisasi untuk meningkatkan mutu pendidikan secara lebih kondusif dan efisien.³¹ Yayasan Daarul Mu'minin Nusantara mengoptimalkan pengetahuan manajerial berbasis STIFIn dengan cara mengikut sertakan para pegawai yang diawali dengan pimpinan para divisi dari masing-masing lembaga yang ada di Yayasan dalam workshop STIFIn di luar atau di dalam agenda kegiatan Yayasan.³² Workshop yang diselenggarakan oleh Rumah STIFIn Banten (di luar Yayasan) diikuti oleh pimpinan

²⁵ Karmilah Ilyas, diwawancarai oleh Muchyi Annisa, Barokah, Cilegon, 13 Maret 2020.

²⁶ Khodijatus Sholihah, diwawancarai oleh Muchyi Annisa, Barokah, Cilegon, 25 Maret 2020

²⁷ Karmilah Ilyas, diwawancarai oleh Muchyi Annisa, Barokah, Cilegon, 13 Maret 2020.

²⁸ Karmilah Ilyas, diwawancarai oleh Muchyi Annisa, Barokah, Cilegon, 13 Maret 2020.

²⁹ Ibnu Ruslan, diwawancarai oleh Muchyi Annisa, Barokah, Cilegon, 25 Maret 2020

³⁰ Ibnu Ruslan, diwawancarai oleh Muchyi Annisa, Barokah, Cilegon, 25 Maret 2020.

³¹ Asmaliyah, diwawancarai oleh Muchyi Annisa, Barokah, Cilegon, 26 Agustus 2021.

³² Karmilah Ilyas, diwawancarai oleh Muchyi Annisa, Barokah, Cilegon, 13 Maret 2020.

dalam masing-masing Lembaga di Yayasan berupa workshop WSL1, WSLP dan WSL 2. WSL 1 yaitu workshop dasar untuk pemula yang telah melakukan finger test dan yang telah mengetahui hasil MK nya. WSLP yaitu workshop lanjutan dari WSL 1 untuk memperdalam wawasan atau ilmu dalam konsep STIFIn sehingga mampu menjelaskan pada individu lain tentang STIFIn dengan mendapat gelar promotor STIFIn. Sedangkan WSL 2 yaitu workshop lanjutan untuk pemahaman perbidang seperti tematik, teaching, parenting, couple dan lain-lain.³³ Workshop yang dilaksanakan oleh Yayasan untuk mengoptimalkan pengetahuan para pegawai tentang STIFIn dilakukan oleh para pimpinan (ketua Yayasan dan kepala sekolah yang telah mengikuti pelatihan di luar yayasan). Workshop ini dilakukan bagi para pegawai yang telah atau belum mengetahui MK nya guna memiliki gambaran ilmu sehingga dapat menjalin hubungan yang selaras, harmonis dan seimbang di dalam manajemen Yayasan Daarul Mu'minin Nusantara untuk menghasilkan output yang memiliki mutu Pendidikan yang berkualitas.³⁴

5. Pada fungsi *koordinasi*, yang diterapkan Yayasan adalah dengan melihat pola STIFIn, kesinambungan antara PG Ketua Yayasan dengan masing-masing kepala sekolah di Yayasan Daarul Mu'minin Nusantara memiliki hubungan yang saling berkaitan satu dengan lainnya.³⁵ Ketua Yayasan yang memiliki MK Ti (Thinking Introvert) dengan kemistri tahta menunjukkan jiwa kepemimpinannya. Masing-masing kepala dalam lembaga di Yayasan Daarul Mu'minin dapat mengetahui dan memahami peran serta ketua Yayasan yang mempunyai MK Ti tersebut.³⁶ Dalam hal ini, peran dalam manajerial basis STIFIn dapat dipergunakan sesuai dengan jalur kepribadian masing-masing MK pada manajemen Yayasan Daarul Mu'minin Nusantara. Hal tersebut berdampak pada interaksi komunikasi antara pimpinan dan bawahan yang saling memahami personal genetik masing-masing sehingga tercipta kinerja yang baik pada setiap divisi di Yayasan Daarul Mu'minin.³⁷
6. Pada fungsi *controlling (pengawasan) seperti pelaporan atau evaluasi*, Yayasan Daarul Mu'minin Nusantara masih dilaksanakan dengan pelaksanaan supervisi pada umumnya yaitu dari Yayasan kepada masing-masing kepala sekolah sesuai divisi yang ada di Yayasan, dan masing-masing kepala sekolah terhadap pendidik dan tenaga kependidikannya yang dilaksanakan berjawal sesuai jadwal program supervisi

³³ Khodijatus Sholihah, diwawancarai oleh Muchy Annisa, Barokah, Cilegon, 25 Maret 2020.

³⁴ Karmilah Ilyas, diwawancarai oleh Muchy Annisa, Barokah, Cilegon, 13 Maret 2020.

³⁵ Asmaliyah, diwawancarai oleh Muchy Annisa, Barokah, Cilegon, 26 Agustus 2021.

³⁶ Khodijatus Sholihah, diwawancarai oleh Muchy Annisa, Barokah, Cilegon, 25 Maret 2020.

³⁷ Khodijatus Sholihah, diwawancarai oleh Muchy Annisa, Barokah, Cilegon, 25 Maret 2020.

masing-masing divisi.~~ Pimpinan sebagai manajer melakukan pengawasan untuk menemukan keseimbangan antara pengawasan organisasi dengan mencari tingkat pengawasan yang tepat, namun hal ini belum optimal dilaksanakan di Yayasan Daarul Mu'minin Nusantara karena pengawasan yang dilakukan belum menyesuaikan dengan pola STIFIn sehingga supervisi sebagai cara pengawasan masih sulit dikembangkan dengan pola STIFIn yang memperhatikan penyesuaian terhadap personal genetik seseorang. Pengawasan menjadi hal yang sangat penting untuk diterapkan pola hubungan komunikasi sesuai personal genetik karena dapat membangun suatu komunikasi yang baik antara pemimpin organisasi dengan anggota organisasi. Pengawasan yang tidak tepat atau dianggap berlebihan dapat mematikan kreatifitas pendidik karena tidak sesuai kemampuan dan personal genetiknya, hal tersebut dapat merugikan organisasi sehingga dapat menimbulkan pemborosan sumber daya dan membuat sulit pencapaian tujuan.³⁹

7. Pada fungsi penganggaran, fungsi manajemen inilah yang masih belum optimal dilaksanakan dengan pola STIFIn karena SDM tentang pengetahuan mengenai penganggaran dengan pola STIFIn sangat kurang memadai. Saat ini, Yayasan Daarul Mu'minin Nusantara menerapkan penganggaran sesuai tujuan pencapaian yayasan dengan anggaran penerimaan dan anggaran pengeluaran Yayasan.⁴⁰

Kedua fungsi manajemen controlling (pengawasan) atau evaluasi, pelaporan dan penganggaran dalam Yayasan Daarul Mu'minin Nusantara ini mendasari bahwa pola STIFIn di Yayasan Daarul Mu'minin Nusantara masih terbatas. Hal ini dikarenakan belum semua pendidik dan tenaga kependidikan melakukan test STIFIn yang menyebabkan fungsi evaluasi dan penganggaran dalam manajerial Yayasan Daarul Mu'minin Nusantara belum maksimal pada penggunaan pola STIFIn. Dengan melakukan sosialisasi bertingkat kepada pegawai, pemerataan pemahaman tentang konsep STIFIn dilakukan di Yayasan Daarul Mu'minin Nusantara.⁴¹

Manajemen dengan pola STIFIn merupakan manajemen ilmiah sebagai pembaharuan yang peka dan merespon kebutuhan khalayak, publik terhadap produk atau output yang berkualitas dan bermutu serta memiliki manfaat, nilai bagi kehidupan sosial (manusia).⁴² Begitupun dilihat dalam manajemen Yayasan Daarul Mu'minin Nusantara yang menggunakan manajerial berbasis STIFIn untuk mendapatkan output atau mutu yang berkualitas dengan menempatkan para manajer dan pemimpin Yayasan sesuai MK guna

³⁸ Karmilah Ilyas, diwawancarai oleh Muchyi Annisa, Barokah, Cilegon, 13 Maret 2020.

³⁹ Karmilah Ilyas, diwawancarai oleh Muchyi Annisa, Barokah, Cilegon, 13 Maret 2020.

⁴⁰ Ibnu Ruslan, diwawancarai oleh Muchyi Annisa, Barokah, Cilegon, 13 Maret 2020.

⁴¹ Karmilah Ilyas, diwawancarai oleh Muchyi Annisa, Barokah, Cilegon, 13 Maret 2020.

⁴² Syaiful Sagala, *Pendekatan & Model Kepemimpinan*. . . , hlm. 41.

terciptanya nubungan manajemen yang seiaras, narmonis serta seimbong untuk mencapai visi misi dan tujuan dari Yayasan Daarul Mu'minin Nusantara.⁴³

Mutu Pendidikan yang disediakan oleh Yayasan Daarul Mu'minin Nusantara dengan berbasiskan STIFIn berdampak pada kualitas manajerial yang dijalankan oleh Yayasan. Konsep dari manajemen HR-STIFIn yaitu, **rekrut** (perencanaan tenaga kerja dan rekrutmen serta seleksi), **utilisasi dan retensi** (manajemen kinerja, manajemen imbal jasa, hubungan karyawan, hubungan industrial dan kepemimpinan), **pengembangan** (pelatihan dan pengembangan, pengembangan karir).⁴⁴ Konsep tersebut menjadikan manajerial dalam Yayasan Daarul Mu'minin Nusantara memfungsikan lembaga sebagai partner sehingga terciptanya kepemimpinan yang memotivasi dan memberdayakan organisasi seta adanya hubungan yang bersinergitas dan kerja tim yang kompak sehingga menciptakan hubungan harmonis dalam bekerja..⁴⁵

Analisis Gaya Kepemimpinan STIFIn dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Yayasan Daarul Mu'minin Nusantara

“Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut memengaruhi perilaku orang lain.”⁴⁶ Menurut Tannenbaum dan Schmidt dalam artikelnya *How to Choose a Leadership Pattern* terdapat dua kategori gaya dalam kepemimpinan, yakni gaya otokratis (berdasar kekuatan posisi otoritas) dan gaya demokratis (berdasar kekuatan personal).⁴⁷ Gaya kepemimpinan di Yayasan Daarul Mu'minin Nusantara sangatlah beragam. Gaya kepeminpinan tersebut dilihat dari personal genetika yang dimiliki setiap individu yang terlibat dalam manajermen Yayayasan.⁴⁸ Sesuai Mesin Kecerdasan (MK) masing-masing individu yang telah diketahui dengan melakukan finger test STIFIn. Gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh masing-masing individu tersebut tergambar dan sesuai dengan kepribadian PG yang ada.⁴⁹

Gaya Kepemimpinan yang dimiliki oleh ketua yayasan dan masing-masing kepala divisi program kepengurusan Yayasan Daarul Mu'minin Nusantara dilihat dari konsep STIFIn dapat membuktikan bahwa gaya kepeminpinan dengan konsep STIFIn dipengaruhi oleh personal genetik yang dimiliki oleh masing-masing individu dalam mengelola atau mengatur kepengurusan Yayasan. Mesin Kecerdasan (MK) hingga Personal Genetik (PG)

⁴³ Ibnu Ruslan, diwawancarai oleh Muchyi Annisa, Barokah, Cilegon, 13 Maret 2020.

⁴⁴ Farid Poniman dan Yayan Hidayat, *Manajemen HR STIFIn*. . . , hlm. 103.

⁴⁵ Farid Poniman dan Yayan Hidayat, *Manajemen HR STIFIn*. . . , hlm. 101.

⁴⁶ Miftah Thoha, *Kepemimpinan*. . . , hlm. 49.

⁴⁷ Miftah Thoha, *Kepemimpinan*. . . , hlm. 50.

⁴⁸ Karmilah Ilyas, diwawancarai oleh Muchyi Annisa, Barokah, Cilegon, 04 Juli 2021.

⁴⁹ Dewi Kurniasih, diwawancarai oleh Muchyi Annisa, Barokah, Cilegon, 26 Agustus 2021.

seorang pemimpin menentukan gaya kepemimpinan dalam melakukan interaksi sosial dan komunikasi antara dirinya dengan bawahannya, menentukan pengendalian pegawai dibawah kepemimpinannya serta lebih mudah untuk memahami dalam proses interaksi komunikasi antara satu dengan lainnya, hingga komunikasi yang terjadi dapat menghindari hambatan dan memudahkan tujuan Yayasan berjalan dengan pemahaman yang sama anatar pimpinan dengan pendidik dan tenaga kependidikan yang tergabung dalam Yayasan.⁵⁰

Perbedaan gaya kepemimpinan yang dilihat dari PG (Personal Genetik) individu setelah diketahui dengan tes STIFIn memudahkan terjalannya pola hubungan komunikasi yang lebih baik diantara individu-individu yang terlibat dalam manajerial Yayasan atau kepemimpinan di setiap divisi yang ada di Yayasan Daarul Mu'minin Nusantara.⁵¹ Pola mendukung dan didukung, pola menaklukan dan ditaklukan hingga pola membawa sial dan tidak sial telah diketahui dengan basis yang digunakan di Yayasan dapat meminimalisir terjadinya noise (hambatan) pada komunikasi antara pemimpin dan yang dipimpin. Faktor yang dapat mengembangkan kualitas seorang manajer menurut Summer (1956) ialah faktor ilmu (ide, konsep, prinsip), faktor sikap (perasaan, keinginan dan kepercayaan serta nilai-nilai), faktor kecakapan (kemampuan menggerakkan organisasi, penilaian kinerja dan kebijaksanaan).⁵² Faktor-faktor tersebut dapat dimiliki oleh seorang pemimpin yang telah mengetahui kepribadian diri sendiri dan orang lain yang menjadi partner dalam bekerja di sebuah lembaga atau instansi pendidikan guna menjaga hubungan pola komunikasi yang sesuai diantara mereka untuk menciptakan kualitas (mutu) pendidikan yang sangat baik.⁵³

Pola komunikasi yang terjadi dalam Yayasan Daarul Mu'minin Nusantara Sebagian besar telah mengikuti pola hubungan sesuai MK STIFIn, hal tersebut dibuktikan dengan penyesuaian pemimpin dalam berkomunikasi dengan guru atau staf yang ada di Yayasan tersebut. Pola hubungan MK STIFIn memberikan pengaruh bagi jalannya komunikasi antara pimpinan dengan yang dipimpin, sehingga hak tersebut dapat memperkecil kesalah pahaman atas komunikasi yang dilakukan dalam kegiatan manajerial Yayasan. "Komunikasi akan terjalin baik saat seseorang mampu memahami siapa yang diajak komunikasi olehnya".⁵⁴

Ketua Yayasan yang memiliki PG (Personal Genetik) *Thinking Introvert (Ti)*, secara nyata memiliki gaya kepemimpinan yang tidak diragukan seuai kemistri seorang thinking yaitu tahta. Gaya kepemimpinan ketua yayasan yang cenderung **otoriter dan ahli** menunjukkan pemimpin memiliki kuasa tunggal dan kaku sehingga pendidik atau tenaga kependidikan di bawah kepemimpinannya harus melaksanakan segala perintah atau

⁵⁰ Karmilah Ilyas, diwawancarai oleh Muchyi Annisa, Barokah, Cilegon, 04 Juli 2021.

⁵¹ Karmilah Ilyas, diwawancarai oleh Muchyi Annisa, Barokah, Cilegon, 13 September 2021

⁵² Syaiful Sagala, *Pendekatan & Model Kepemimpinan*. . . , hlm.335.

⁵³ Nazarudin, diwawancarai oleh Muchyi Annisa, Rumah STIFIn, Serang, 01 Januari 2022.

⁵⁴ Khodijatus Sholihah, diwawancarai oleh Muchyi Annisa, Barokah, Cilegon, 25 Juli 2021.

keputusan tanpa merubah hasil keputusan dan perintah tersebut.⁵⁵ Tipe gaya kepemimpinan yang dimiliki ketua Yayasan ini senang dengan pekerjaan yang memerlukan berpikir keras sehingga dapat menyelesaikan masalah hingga tuntas. Selain itu, ketua yayasan yang memiliki PG Ti dapat menyusun serangkaian logika sebagai metode untuk menyelesaikan masalah dalam Yayasan, sehingga target kerja yayasan menghasilkan kestabilan dan penuh kepastian yang menyebabkan kemampuan pengelolaan efektif serta layak diberi otoritas yang lebih besar.⁵⁶ Ketua Yayasan dengan PG Ti pun mampu membimbing bawahannya dengan ilmu kepemimpinan yang dimilikinya.⁵⁷ Hasil gaya kepemimpinan ketua Yayasan berdampak pada sikap patuh dan disiplin para pendidik dan tenaga kependidikan terhadap peraturan, keputusan yang dibuat sehingga jiwa kepemimpinan sebagai kemistri tahta seorang Ti dapat dibuktikan dengan mampu menaklukkan partner kerjanya.⁵⁸

Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah PAUD dan SDIT Tahfidz Daarul Mu'minin memiliki PG (Personal Genetik) *Intuiting Introvert (Ii)*, tipe ini memiliki tingkat kreativitas dan intuisi yang lebih jika dibandingkan dengan PG (Personal Genetik) lainnya. Gaya kepemimpinan *Intuiting Introvert* dilihat dari caranya menciptakan suatu karya atau rencana dalam sebuah lembaga yang dipimpinya untuk meningkatkan kualitas sehingga memperoleh kepuasan secara berkelass. Dalam gaya kepemimpinannya kepala sekolah yang ber PG (Personal Genetik) *Ii* ini cenderung **bebas, sebagai simbol dan transformasional** serta tidak pernah hilang ide-ide yang digagasnya, karena ide-ide tersebut bermunculan dan menjadi sebuah program yang bisa digarap atau direalisasikan dalam lembaga yang dipimpinya.⁵⁹ Pola komunikasi pimpinan yang memiliki gaya kepemimpinan seperti ini mampu memberi rangsangan terhadap kinerja bawahannya dan inspirasi dari setiap kata yang diucapkan, karena kekuatan utama seorang pemimpin dengan PG *Ii* adalah “kata” sesuai dengan kemistri dalam konsep STIFIn.⁶⁰ Pola komunikasi yang terjadi antara kepala sekolah PAUD dan SDIT dengan ketua Yayasan adalah tergambar dengan pola hubungan *Thinking* yang menaklukkan *Intuiting*, sehingga secara nilai ketua yayasan memiliki pengaruh kuat untuk menggerakkan kepala sekolah PAUD dan SDIT yang dapat memahami keinginan atau tujuan ketua Yayasan.⁶¹

Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah TKIT Tahfidz Daarul Mu'minin sesuai dengan PG (Personal Genetik) yang dimilikinya yaitu *Thinking Ekstrovert (Te)*, gaya

⁵⁵ Asmaliyah, diwawancarai oleh Muchyi Annisa, Barokah, Cilegon, 26 Agustus 2021.

⁵⁶ Farid Poniman, *9 Persoanaliti Genetik Penjelasan Hasil Tes STIFIn*, (Bekasi: Yayasan STIFIN, 2016), hlm. 26-29.

⁵⁷ Khodijatus Sholihah, diwawancarai oleh Muchyi Annisa, Barokah, Cilegon, 25 Juli 2021.

⁵⁸ Karmilah Ilyas, diwawancarai oleh Muchyi Annisa, Barokah, Cilegon, 04 Juli 2021.

⁵⁹ Farid Poniman, *9 Persoanaliti Genetik Penjelasan Hasil Tes STIFIn*. . . , p. 51-54.

⁶⁰ Karmilah Ilyas, diwawancarai oleh Muchyi Annisa, Barokah, Cilegon, 04 Juli 2021.

⁶¹ Farid Poniman, *Panca Rona*. . . , hlm. 70

kepemimpinannya cenderung **organisor dan administrator**, dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki kepala sekolah TKIT Tahfidz mampu membina kerja sama dalam melaksanakan program divisinya dengan sistematis, terarah dan memiliki tujuan yang jelas. Bukan hanya itu, gaya kepemimpinan ini banyak menalar secara luas dalam bentuk pengendalian manajemen dan logika yang lebih efektif dari PG (Personal Genetik) lainnya disebut Logical Quotient (LQ), sehingga orang-orang yang dipimpinnya dapat diberdayakan dan dimanfaatkan untuk mencapai tujuan organisasi atau divisi yang dipimpinnya.⁶² Gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh *Te* mampu mengelola sebuah lembaga seperti mengelola pabrik, tentara, birokrat yang otoritas sepenuhnya berada pada tangan dan kekuasaannya, sehingga dengan gaya kepemimpinan seperti ini dapat mampu mengendalikan rekan kerjanya untuk berhasil mencapai kualitas yang sangat baik.⁶³ Sesuai dengan konsep STIFIn bahwa pemimpin yang memiliki PG (Personal Genetik) *Te* mampu meraih tahta dari segala lembaga yang dikelolanya dan jika diberi amanah maka mampu untuk menjalankannya dengan baik, karena mampu menyelesaikan masalah secara tuntas dengan tanggung jawab yang dimilikinya. Gaya kepemimpinan yang khas dari pemimpin yang memiliki PG (Personal Genetik) *Te* adalah adil, objektif, menerima argumentas berdasar logika, mampu mengendalikan organisasi dengan memberikan instruksi, pengarahan dan briefing.⁶⁴ Hubungan atau pola komunikasi antara ketua Yayasan yang memiliki PG Thinking Introvert dengan kepala sekolah TKIT yang memiliki PG Thinking Ekstrovert terasa searah dan sepemikiran hingga saling mengiyakan keputusan atau kebijakan yang dibuat oleh ketua Yayasan selaku pimpinan dari kepala sekolah TKIT, hal tersebut secara spontan dan naluriah keduanya memiliki kesamaan (cocok) dalam merespon suatu permasalahan atau kebijakan yang ada.⁶⁵

Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah SMPIT, TPQ dan Rumah Tahfidz Daarul Mu'minin jika dilihat dari PG (Personal Genetik) STIFIn ketiganya memiliki kesamaan yaitu *Feeling Ekstrovert* (*Fe*), gaya kepemimpinan dengan konsep STIFIn ini cenderung **demokratis, pengayom dan kharismatik**. Gaya kepemimpinan tersebut dipengaruhi PG yang dimilikinya yaitu berkemistri "cinta", oleh karena itu, gaya kepemimpinannya memiliki kemampuan sosial lebih (Social Quotient). Perhatian terhadap partner kerja yang bergabung di dalam lembaga yang dipimpinnya merupakan bagian dari gaya kepemimpinan pengayom yang melekat pada tipe ini⁶⁶. Bukan hanya itu gaya kepemimpinan yang nampak ialah selalu mengambil peran di belakang layar para partner kerjanya sebagai konsultan

⁶² Khodijatus Sholihah, diwawancarai oleh Muchyi Annisa, Barokah, Cilegon, 25 Juli 2021.

⁶³ Nazarudin, diwawancarai oleh Muchyi Annisa, Rumah STIFIn, Serang, 01 Januari 2022.

⁶⁴ Farid Poniman, *9 Persoanliti Genetik Penjelasan Hasil Tes STIFIn*. . . , hlm. 40-42.

⁶⁵ Asmaliyah, diwawancarai oleh Muchyi Annisa, Barokah, Cilegon, 26 Agustus 2021.

⁶⁶ Nazarudin, diwawancarai oleh Muchyi Annisa, Rumah STIFIn, Serang, 01 Januari 2022.

yang selalu siap sedia membimbing dan memberikan arahan untuk meningkatkan kualitas atau mutu dari setiap orang yang ada di bawah kepemimpinannya dan terkhusus untuk kemajuan peningkatan mutu pendidikan sebuah lembaga yang dipimpinnya. Dalam pengambilan keputusan, pemimpin ini nekat dan sedia mengambil resiko sehingga jika tidak berhati-hati maka akan menjadi korban atas kepentingan orang lain.⁶⁷ Hubungan komunikasi yang terjadi dengan ketua Yayasan sebagai pimpinannya cenderung mudah menyampaikan pendapatnya karena jika dilihat pada pola hubungan antara Feeling dengan Thinking adalah F menaklukkan T atau T dikalahkan F. Hal tersebut dalam hubungan kepemimpinan cenderung bawahan secara naluriah mudah mengeluarkan pendapat kepada pimpinannya hingga diterima sesuai logika seorang Thinking.⁶⁸

Gaya Kepemimpinan Kepala Pondok Pesantren Daarul Mu'minin yang memiliki PG (Personal Genetik) *Insting* (In) cenderung memiliki gaya kepemimpinan **pengayom dan Altruist Qoutient (AQ)** atau banyak berkorban karena kemistri dalam STIFIn tipe ini adalah “Bahagia”.⁶⁹ Altruist Qoutient (AQ) maksudnya ialah banyak berkorban dalam kepemimpinannya. Tipe ini senang untuk menolong partner kerjanya dan akan merasa sedih apabila tidak mampu menolong partner kerja yang membutuhkan bantuannya.⁷⁰ Pemimpin yang seperti ini lebih mementingkan orang lain daripada dirinya sendiri, sehingga berperan untuk kebahagiaan orang lain membuat hidupnya menjadi lebih bermakna.⁷¹ Menjadi mitra yang baik dalam sebuah pekerjaan di suatu lembaga adalah orang yang ber PG *Insting* (In), karena tipe ini tidak memprioritaskan kedudukan dalam sebuah jabatan di lembaga. Tipe ini menyukai ketentraman dan kedamaian tanpa konflik yang dapat menghancurkan koneksi pribadi dan tim kerjanya.⁷² Pola hubungan kepemimpinan dan komunikasi dengan ketua Yayasan sebagai pimpinannya cenderung selalu membutuhkan motivasi dan dorongan dari ketua Yayasan, secara pola STIFIn *Insting* didukung Thinking atau Thinking mendukung *Insting*.⁷³ Pola hubungan dalam konsep STIFIn memberikan pengaruh pada pola komunikasi antar kedua pihak yang sedang berinteraksi.⁷⁴

Menganalisa hasil finger test STIFIn pada individu yang telah melakukan finger test dan tergabung dalam manajemen Yayasan Daarul Mu'minin Nusantara bahwa konsep STIFIn mampu mempengaruhi interaksi antara pimpinan dan bawahan dalam proses

⁶⁷ Farid Poniman, *9 Persoanliti Genetik Penjelasan Hasil Tes STIFIn*. . . , hlm. 85-89.

⁶⁸ Karmilah Ilyas, diwawancarai oleh Muchy Annisa, Barokah, Cilegon, 04 Juli 2021.

⁶⁹ Farid Poniman, *Panca Rona*. . . , hlm. 222

⁷⁰ Khodijatus Sholihah, diwawancarai oleh Muchy Annisa, Barokah, Cilegon, 25 Juli 2021.

⁷¹ Nazarudin, diwawancarai oleh Muchy Annisa, Rumah STIFIn, Serang, 01 Januari 2022.

⁷² Farid Poniman, *9 Persoanliti Genetik Penjelasan Hasil Tes STIFIn*. . . , hlm. 97-100.

⁷³ Farid Poniman, *Panca Rona*. . . , hlm. 222

⁷⁴ Venny Oktaviany dan Indra Halim, “Penerapan Konsep Manajemen Berbasis Genetik pada Peningkatan Kinerja Sekolah Inklusi”, *Jurnal Ilmu Pendidikan (JIP) STKIP Kusuma Negara, Vol XI, No. 2, Januari 2020*. hlm. 161.

pencapaian tujuan dari fungsi manajemen organisasi (yayasan). Bukan hanya itu, konsep STIFIn mampu memberikan gambaran dan pemahaman kepada atasan (pimpinan) dan bawahan tentang gaya kepemimpinan atau respon yang akan didapat dari bawahan atas hasil kepemimpinannya.⁷⁵ Keberhasilan interaksi komunikasi dan interaksi sosial yang terjadi antara pimpinan dan bawahan (manajemen) di Yayasan Daarul Mu'minin Nusantara dengan pola hubungan interaksi STIFIn dapat dibuktikan dengan saling memahaminya tata cara komunikasi antar bawahan kepada pimpinan maupun sebaliknya pimpinan kepada bawahan. Hubungan antara pimpinan dengan bawahan dalam interaksi keduanya menjadi efektif dan kondusif karena masing-masing telah memahami karakter berdasarkan mesin kecerdasan hingga personal genetik masing-masing. Dengan hal ini, tujuan interaksi dan tujuan organisasi pada manajemen di Yayasan terbangun secara kondusif untuk meningkatkan mutu pendidikan Yayasan Daarul Mu'minin Nusantara, terlebih konsep STIFIn tidak bergabung atau berkaitan dengan partai manapun sehingga menjadikan STIFIn lebih mudah dan dikembangkan di masyarakat dan dunia Pendidikan.⁷⁶

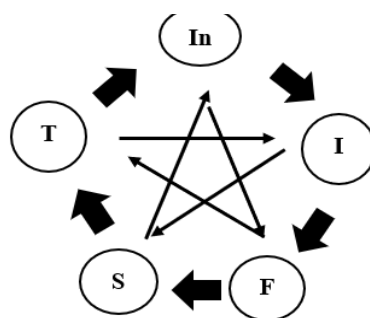
INSTRUMEN PENDUKUNG

No	Nama	Jabatan	Personal Genetika
1	H. Ibnu Ruslan, S.E	Ketua Yayasan	Ti
2	Nurhayati, S.E	Kep. PAUD	Ii
3	Asmaliyah, S.Pd	Kep. TKIT	Te
4	Karmilah Ilyas, S.Pd	Kep. SDIT	Ii
5	Khodijatus Sholihah, S.Pd	Kep. SMPIT	Fe
6	Dewi Kurniasih	Kep. TPQ	Fe
7	Dia Jundiah	Kep. Rumah Tahfidz	Fe
8	Syamsul	Kep. PONPES	In


Tabel 1. Daftar Mesin Kecerdasan Keorganisasian Yayasan Daarul Mu'minin Nusantara

⁷⁵ Nazarudin, diwawancarai oleh Muchyi Annisa, Rumah STIFIn, Serang, 01 Januari 2022.

⁷⁶ Nazarudin, diwawancarai oleh Muchyi Annisa, Rumah STIFIn, Serang, 01 Januari 2022.



Gambar 1. Pola hubungan dalam Mesin Kecerdasan dalam STIFIn

Keterangan : Arti simbol  adalah diperlukan (mendukung), sedangkan garis panah tipis ialah mengalahkan (menaklukan).⁷⁷

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa model manajerial berbasis STIFIn di Yayasan Daarul Mu'minin Nusantara masih belum dilakukan secara maksimal. Terdapat kelemahan pada fungsi controlling, evaluasi atau pelaporan dan penganggaran yang belum sesuai dengan pola STIFIn. Hal ini dikarenakan kualitas sumber daya manusia yang belum merata yakni terkait pada pemahaman konsep STIFIn itu sendiri. Sehingga manajemen berbasis STIFIn di Yayasan Daarul Mu'minin Nusantara tidak berjalan secara sempurna. Gaya kepemimpinan berbasis STIFIn di Yayasan Daarul Mu'minin Nusantara telah berjalan secara efektif. Interaksi dan pola komunikasi yang terbangun antara pimpinan dan bawahan terjalin dengan baik. Komunikasi yang dilakukan mampu membuat pimpinan maupun bawahan mengendalikan cara berkomunikasi sesuai dengan personal genetik dan mesin kecerdasannya, sehingga mudah bagi pimpinan dan bawahan untuk menyamakan tujuan sekolah serta mudah bagi keduanya untuk saling berkerjasama dalam mencapai tujuan sekolah, sehingga model manajerial dan gaya kepemimpinan berbasis STIFIn dalam meningkatkan mutu pendidikan di Yayasan Daarul Mu'minin Nusantara masih belum maksimal karena lemahnya fungsi manajemen bagian controlling (pengawasan) yang merupakan bagian penting dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan terkait peningkatan mutu pada proses pembelajaran di Sekolah. Sehingga dapat dinyatakan bahwa kualitas mutu pendidikan Yayasan Daarul Mu'minin Nusantara belum mampu mencapai mutu terbaiknya.

REFERENSI

Aliyyah, Rusi Rusmiati, dkk, 2019, *Manajemen Lembaga Pendidikan*, Jakarta: Polimedia Publishing.

⁷⁷ Farid Poniman, *Pancarona*, (Bekasi: Yayasan STIFIn. 2019), hlm. 43.

- Ariezta, Monde, 2018, *Otak Atik Gathuk (Fenomena Numerologi VS STIFIn)*, Bandung: Kotaklain Publishing.
- Arbangi, dkk, 2016, *Manajemen Mutu Pendidikan*, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Baedowi, Ahmad, 2015, dkk, *Manajemen Sekolah Efektif*, Jakarta: PT. Pustaka Alvabet.
- Busro, Muhammad, 2018, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenadamedia Group.
- Chaedar, Alwasilah A, 2011, *Pokoknya Kualitatif*, Jakarta: PT. Dunia Pustaka Jaya.
- Danim, Sudarwan, 2007, *Visi Baru Manajemen Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Depdiknas, 2001, *Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Berbasis Sekolah, Buku, Konsep dan Pelaksanaan*, Jakarta: Balitbang, Depdiknas.
- Institute, STIFIN, 2018, *STIFIN Lisensi Promotor*, Bekasi: Yayasan STIFIN.
- Jamalulel, Habib Ali, 2018, *Tesis (Peran Kepemimpinan Karisnatik Kyai dalam Pembentukan Karakter Santri di Pondok Pesantren Darul Muttaqien Kabupaten Bogor*, Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah.
- Joremo, S Arcaro, 2005, *Pendidikan Berbasis Mutu, Prinsip-Prinsip Perumusan dan Tata Langkah Penerapan*, Jakarta: Riene Cipta.
- Kompri, 2018, *Manajemen dan Kepemimpinan Pondok Pesantren*, Jakarta: Prenadamedia Group.
- Mintzberg, Henry, 1973, *The Nature of Managerial Work*, Newyork: Harper & Row Publishers.
- Moleong, Lexy J, 2012, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, cet ke 30, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari, dkk, 2012, *Kepemimpinan yang Efektif*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- P. Tampubolon, Daulat, 2001, *Perguruan Tinggi Bermutu: Paradigma Baru Manajemen Pendidikan Tinggi Menghadapi Tantangan Abad Ke-21*, Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Pendidikan, Nasional Departemen, 1999, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.

- Poniman, Farid, 2017, *STIFIN Personality Peta Kecerdasan dan Jalan Kembali*, Bekasi: Yayasan STIFIN.
- Poniman, Farid, 2016, *9 Persoanliti Genetik Penjelasan Hasil Tes STIFIn*, Bekasi: Yayasan STIFIN.
- Poniman, Farid, 2015, Yayan Hidayat, *Manajemen HR STIFIn*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Poniman, Farid, dkk, 2014, *Kubik Leadership*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Poniman, Farid, dkk, 2010, *Menjadi Pemimpin Super*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Poniman, Farid, dkk, 2013, *DNA Sukses Mulia*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Poniman, Farid, Rahman Andi, 2013, *Konsep Palugada*, Jakarta: STIFIn Institute.
- Poniman, Farid, 2019, *Pancarona*, Bekasi: Yayasan STIFIn.
- Prasojo, Lantip Diat, 2016, *Manajemen Mutu Pendidikan*, Yogyakarta: UNY Press.
- Qomar, Mujamil, 2015, *Dimensi Manajemen Pendidikan Islam*, Malang: Emiir.
- Rasyid, Pananrangi Andi, 2017, *Manajemen Penddikan*, Makassar: Celebes Media Perkasa.
- Rivai, Veithzal, dkk, 2018, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Oganisasi*, Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada.
- Rohman, Abd, 2017, *Dasar-dasar Manajemen*, Malang: Inteligencia Media.
- Sadiyah, Dewi, 2015, *Metode Penelitian Dakwah*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sagala, Syaiful, 2018, *Pendekatan dan Model Kepemimpinan*, Jakarta: Prenadamedia Group (Divisi Kencana).
- Saleh, Muwafik, 2016, *Komunikasi dalam Kepemimpinan Organisasi*, Malang: Universitas Brawijaya Press (UB Press).
- Sallis, Edward, 2006, *Total Quality Manage,ent in Education*, Yogyakarta: Ircidos.
- Syaodih, Sukmadinata Nana, 2011, *Metodelogi Penelitian Pendidikan*, cet ke 7, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Thoha, Miftah, 2020, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Depok: Rajawali.

Usman, Husaini, 2006, *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara.

Wijaya, Chandra, Muhammad Rifa'i, 2016, *Dasar-dasar Manajemen*, Medan: Perdana Publishing.

Wijono, Sutarto, 2018, *Kepemimpinan dalam Perspektif Organisasi*, Jakarta: Prenadamedia Group.

Winoto, Suhadi, 2020, *Dasar-dasar Manajemen Pendidikan*, Yogyakarta: Bildung.

Sumber lain:

Burhanuddin. 2016. <http://www.jurnal.unsyiah.ac.id/JAP/article/view/2609>. Diakses tanggal 08 April 2020.

Fitri Rezeki, "Jurnal", 2018, <http://prosiding.unirow.ac.id/index.php/SNASPPM/article/view/89>. Diakses pada 08 April 2020.

Ikhsan Gunadi, 2016, *Pengembangan Model Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Pendekatan Konsep STIFIn*, (online). Diakses pada 12 Maret 2022.

Imron Arifin dan Ikhsan Gunadi, 2018, *Pengembangan Kepemimpinan Kepala Sekolah Melalui Metode STIFIn*, *Jurnal Universitas Negeri Malang*. Diakses pada 12 Maret 2022.

Komareyah Sulong, 2017, <http://digilib.uin-suka.ac.id/27414/>. Diakses pada 05 April 2020.

Nurdin, Diding, 2012, *Jurnal Administrasi Pendidikan Vol xiv No 1 April*. Diakses pada 21 Agustus 2021.

S, Epsilandri, dan Oktaviani, B, 2022, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada KSP CUDharma Prima Kita Yogyakarta*, *Religion Education Social Laa Roiba Journal*, Vol IV, No. 4. Diakses pada 12 Maret 2022.

Siti Asyraini, 2012, *Pengukuran Efektivitas Operasionalisasi Manajemen Pada PT. Karya Lestari Medan*, *Jurnal Insitusi Politeknik Ganesha Medan*, Vol. V, No.1. Februari. Diakses pada 12 Maret 2022.

Venny Oktaviany dan Indra Halim, 2020, *Penerapan Konsep Manajemen Berbasis Genetik pada Peningkatan Kinerja Sekolah Inklus, Jurnal Ilmu Pendidikan (JIP) STKIP Kusuma Negara, Vol XI, No. 2*. Diakses pada 19 Maret 2022.

Wahyudi Dedi, dkk, 2022, *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Perangkat Desa. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 5 No 1*. Diakses pada 12 Maret 2022.

Wawancara dengan Nazarudin., Inkubator Partnership STIFIn, Tanggal 01 Januari 2022.

Wawancara dengan H. Ibnu Ruslan, SE., Ketua Yayasan Daarul Mu'minin Nusantara, Tanggal 13 dan 25 Maret 2020.

Wawancara dengan Nurhayati, SE., Kepala Sekolah PAUD Tahfidz Daarul Mu'minin, Tanggal 29 April 2020.

Wawancara dengan Asmaliyah, S.Pd., Kepala Sekolah TKIT Tahfidz Daarul Mu'minin, Tanggal 25 Maret 2020 dan 26 Agustus 2021.

Wawancara dengan Karmilah Ilyas, S.Pd., Kepala Sekolah SDIT Tahfidz Daarul Mu'minin, Tanggal 13, 25 Maret, 21 April 2020 dan 04 Juli 2021

Wawancara dengan Khadijatus Sholihah, S.Pd., Kepala Sekolah SMPIT Tahfidz Daarul Mu'minin, Tanggal 25 Maret 2020, 21 April 2020 dan 07, 10 September 2021.

Wawancara dengan Dewi Kurniasih., Kepala TPQ Daarul Mu'minin, Tanggal 26 Agustus 2021

Wawancara dengan Asmaul Husna., TU SDIT Tahfidz Daarul Mu'minin, Tanggal 22 Maret 2020 dan 28 Agustus 2021.

Wawancara dengan Diah Jundiah dan Umi Humairoh., Pengurus Pondok Pesantren Daarul Mu'minin, Tanggal 28 Agustus 2021 dan 16 Maret 2022.