
Analisa Tipe Kepemimpinan Pembina Asrama Putri IAKN Tarutung

Grace Na Anantha Lumban Tobing

Prodi Teologi atau Fakultas Ilmu Teologi Institut Agama Kristen Negeri Tarutung

Email : gracetobing7000@gmail.com

Rike Yohana Simatupang

Prodi Teologi atau Fakultas Ilmu Teologi Institut Agama Kristen Negeri Tarutung

Email : rikeyohanasimatupang@gmail.com

Ibelala Gea

Prodi Teologi atau Fakultas Ilmu Teologi Institut Agama Kristen Negeri Tarutung

Email : geaib.ig@gmail.com

Alamat: IAKN Tarutung, Jln Raya Tarutung-Siborongborong, Desa Silangkitang, Sipoholon (kampus IAKN), Kabupaten Tapanuli Utara, Sumatera Utara 22452

Korespondensi penulis: penulis.pertama gracetobing7000@gmail.com

Abstract. *The type of leadership will be synonymous with the leadership style of someone carrying out a leadership. Thus it is clear that leadership is a person's ability to influence other people to work together to achieve the goals that have been aspired to. And every coach in a hostel has a different type of leadership. The results of this study show that the leadership type of the hostel supervisor is very important to be discussed for the sake of comfort between the supervisor and the hostel children. This study used a qualitative method by collecting several sources from existing books and journals. So the purpose of this study is to enable someone to know the type of leadership of each coach in the dormitory, because many coaches now ignore their leadership type.*

Keywords: *Type, Leadership, Coach, Dormitory*

Abstrak. Tipe kepemimpinan akan identik dengan gaya kepemimpinan seseorang melaksanakan suatu kepemimpinan. Dengan demikian jelas bahwa kepemimpinan itu kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain bekerja sama demi mencapai tujuan yang telah dicita-citakan. Dan setiap pembina di suatu asrama memiliki tipe kepemimpinannya yang berbeda. Hasil dari penelitian ini memperlihatkan bahwa tipe kepemimpinan dari pembina asrama sangat penting di bahas demi kenyamanan antara pembina dengan anak asrama. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan mengumpulkan beberapa sumber dari buku maupun jurnal yang ada. Sehingga tujuan penelitian ini adalah untuk memampukan seseorang mengetahui bagaimana tipe kepemimpinan dari setiap pembina yang ada di asrama, dikarenakan banyak pembina sekarang yang mengabaikan tipe kepemimpinan mereka.

Kata kunci: Tipe, Kepemimpinan, Pembina, Asrama

LATAR BELAKANG

Didalam tipe kepemimpinan, tipe dan gaya kepemimpinan sangat berkaitan dengan norma perilaku pada diri seseorang saat mempengaruhi perilaku orang lain. Tipe dan gaya kepemimpinan memiliki berbagai macam variannya, sehingga diperlukan ada kajian teoritis yang membahas tentang tipe dan gaya kepemimpinan. Penelitian ini merupakan kajian pustaka dari beberapa referensi utama. Berdasarkan kajian yang dilakukan maka ditarik kesimpulan yaitu tipe kepemimpinan meliputi tipe otoritas (autocrat); tipe peternalistik; tipe kharismatik; tipe kepemimpinan demokratis; dan tipe militeristik. Sedangkan, gaya kepemimpinan meliputi gaya kepemimpinan demokratis; gaya kepemimpinan delegatif; gaya kepemimpinan birokratis; gaya kepemimpinan laissez faire; gaya kepemimpinan otoriter/authoritarian; gaya kepemimpinan karismatik; gaya kepemimpinan diplomatis; gaya kepemimpinan moralis; gaya kepemimpinan administratif; gaya kepemimpinan analitis (analytical); gaya kepemimpinan entrepreneur; gaya kepemimpinan visioner; gaya kepemimpinan situasional; dan kepemimpinan militeristik. Tipe dan gaya kepemimpinan tersebut tidak serta merta seperti itu adanya, akan tetapi selalu mengalami perkembangan dari waktu ke waktu. Sebagai saran yang dilakukan oleh peneliti selanjutnya adalah mengkaji tipe dan gaya kepemimpinan dengan berbagai contoh kasus yang ditemukan diberbagai tempat dan kondisi dengan membandingkan teori dan praktek yang dilakukan. (Asaff et al., 2019)

Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan memimpin, artinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain atau kelompok tanpa mengindahkan bentuk alasannya (Thoha, 1983: 255). Hater dan Bass (1988) menyatakan bahwa pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang kharismatik dan mempunyai peran sentral dan strategis dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Pemimpin transformasional juga harus mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan bawahannya, serta mempertinggi kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi dari pada apa yang mereka butuhkan. Davis mengartikan, kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mengajak orang lain untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan dengan penuh semangat (Arifin, 1995: 26). Selanjutnya kepemimpinan bagi E. Mulyasa (2006: 90) adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang yang diarahkan untuk pencapaian tujuan bersama atau organisasi. Selanjutnya Mardjin Syam, kepemimpinan adalah proses pemberian jalan yang mudah (fasilitas) dari pada pekerjaan orang lain yang terorganisir dalam organisasi formal guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Arifin, 1995: 26). Carter V. Good memberikan pengertian yang lebih luas tentang apa sebenarnya hakikat kepemimpinan itu dalam dua batasan yang menurutnya, kepemimpinan tidak lain daripada kesiapan mental yang terwujudkan dalam bentuk kemampuan seseorang untuk memberikan bimbingan, mengarahkan dan mengatur serta menguasai orang lain agar mereka berbuat sesuatu, kesiapan dan kemampuan kepada pemimpin tersebut untuk memainkan peranan sebagai juru tafsir atau pembagi penjelasan tentang kepentingan, minat, kemauan cita-cita atau tujuan-tujuan yang diinginkan untuk dicapai oleh sekelompok individu (Tafsir, 2011: 78). Dengan demikian jelas bahwa kepemimpinan itu kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain bekerja sama demi mencapai tujuan yang telah dicita-citakan. Hal ini diperkuat oleh Muzamil Qomar (2007: 153) yang menyatakan bahwa hakikat kepemimpinan pendidikan adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan pendidikan. Tipe

kepemimpinan akan identik dengan gaya kepemimpinan seseorang melaksanakan suatu kepemimpinan.(Marlina & others, 2013)

Jadi, banyak pembina asrama yang memiliki perbedaan untuk tipe nya masing masing. Banyak juga pembina asrama sekarang yang memiliki tipe kepemimpinan yang tidak bagus. Sehingga dapat mengakibatkan runtunya tali komunikasi dengan yang dibinanya didalam asrama itu sendiri. Jadi, makalah ini akan membahas tentang analisi tipe kepemimpinan asrama di IAKN Tarutung

KAJIAN TEORITIS

1. Definisi Kepemimpinan

Yakob Tomatala menulis bahwa: “kepemimpinan adalah suatu seni yang usianya setua umur manusia di bumi.” Hal ini memberikan indikasi bahwa kepemimpinan, jika dianggap sebagai ilmu merupakan ilmu yang paling tua di bumi. Jika dianggap sebagai “sebuah benda,” maka benda tersebut adalah benda yang paling tua dan langka di muka bumi ini. Kepemimpinan yang sangat tua itu, dimulai dengan adanya institusi rumah tangga. Ide ini didukung oleh pendapat Agus Lay bahwa: “Kepemimpinan telah ada sejak manusia hidup berkelompok.” Dengan demikian, kepemimpinan sudah digumuli dan dipergunakan dalam jangka waktu yang sangat panjang. Kepemimpinan adalah suatu seni atau kegiatan yang sudah ada sejak dahulu kala. Kepemimpinan pada prinsipnya sama dimana dan kapan saja. John Haggai memberikan pengertian kepemimpinan sebagai:

Suatu tindakan disiplin yang dengan sengaja mempengaruhi orang-orang secara khusus dalam sebuah kelompok untuk bergerak maju kedepan untuk mencapai gol yang bermanfaat secara tetap yang sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan dalam kelompok tersebut.

Namun jika berbicara mengenai arti kepemimpinan, maka pengertiannya terdiri dari beberapa aspek yang berbeda. Agus B Lay, mengatakan demi keseragaman maka kepemimpinan itu terbagi menjadi dua bagian, yaitu memimpin dan pemimpin. Pertama, memimpin. Memimpin adalah usaha mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan orang lain untuk siap melaksanakan seperangkat kegiatan demi mencapai tujuan yang ditetapkan. Jika demikian, maka kepemimpinan adalah suatu tindakan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain demi tujuan yang telah ditetapkan. Chris Marantika mengatakan bahwa; kepemimpinan adalah suatu sikap mental dan juga suatu tindakan. Ini berarti unsur tindakan atau usaha selalu ada di dalam sebuah kepemimpinan. Bahkan kepemimpinan telah mempengaruhi banyak orang dalam berbagai bidang, termasuk didalamnya bidang politik, ekonomi, dan sebagainya. Kedua, pemimpin. Pemimpin adalah seseorang atau pribadi yang

mengetahui tujuannya dengan jelas, serta mampu mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan yang lebih efektif. Ini berarti kepemimpinan melibatkan seseorang yang mengerti dengan jelas tujuan dari apa yang dipimpinnya. Dengan demikian apa yang dikatakan Chris Marantika sangatlah tepat bahwa; pemimpin adalah seseorang yang menuntun kegiatan-kegiatan orang lain, namun ia sendiri giat untuk melakukan kegiatan-kegiatan itu. Jadi tidak hanya mempengaruhi dan menggerakkan orang lain, tetapi juga pemimpin itu ikut terlibat di dalam kegiatan itu. Selain keterlibatan secara langsung oleh pemimpin dalam mencapai tujuan, seorang pemimpin juga haruslah berkarakter dan mempunyai kecapaian atau kemampuan, serta berkomitmen terhadap kepemimpinan.

Jadi kepemimpinan secara umum terdiri dari dua unsur penting, yaitu; memimpin dan dipimpin; di mana keduanya merupakan bagian yang terintegrasi untuk mencapai sebuah tujuan yang telah ditetapkan. Keduanya juga merupakan perangkat yang mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan tersebut. (Siahaya, 2018)

2. Model Kepemimpinan

- Pemimpin Yang Mau Mendengar

Pemimpin yang mau mendengar adalah pemimpin yang aspiratif, turun gunung (takhta) melakukan blusukan, hadir di tengah-tengah orang yang dipimpin, menyerap aspirasi dan keluhan mereka dan bercengkrama dengan mereka dan bahkan menjadi pelayan bagi mereka. Sama seperti yang dikatakan oleh Yesus kepada murid-murid-Nya, bahwa barang siapa yang ingin menjadi besar di antara kamu hendaklah ia menjadi pelayanmu, dan barang siapa yang ingin terkemuka di antara kamu, hendaklah ia menjadi hambamu (Matius 20:27). Kepemimpinan sesungguhnya bukanlah sebuah kekuasaan di mana pemimpin menempatkan dirinya sebagai penguasa dan memerintah dengan semena-mena atas orang yang dipimpin. Falsafah untuk menjadi orang besar dan terkemuka menurut Yesus adalah menjadi pelayan atau hamba bagi orang yang dipimpin. Pemimpin rendah hati tidak takut kehilangan pengaruh gara-gara menjadi pelayan, bahkan rela berkorban untuk menolong dan membesarkan orang lain (orang yang dipimpin). Tentang hal ini Gottfried Osei-Mensah mengatakan, bahwa karunia kepemimpinan mencakup kerendahan hati mengakui karunia-karunia orang lain, menolong mereka mengembangkannya dan memberikan ruang bagi mereka untuk melakukan itu.

Seperti yang telah dijelaskan dalam definisi kepemimpinan Kristen, bahwa seorang pemimpin Kristen dikaruniai kapasitas untuk memimpin. Namun perlu diketahui bahwa kapasitas itu tidak hanya berupa kecerdasan intelektual, kemampuan berpikir dan bertindak tetapi di dalam

kapasitas itu terdapat kekuatan karakter berupa kerendahan hati untuk mengakui kemampuan atau kerunia orang lain dan bahkan dengan segala kerendahan hati bersedia untuk menolong dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia di lingkungan kepemimpinannya.

- Pemimpin Yang Merasakan Pergumulan Bawahan.

Kepemimpinan yang membumi dapat terjadi apabila si pemimpin ikut merasakan beban dan pergumulan orang yang dipimpin. Model kepemimpinan seperti ini adalah model kepemimpinan Yesus. Wijaya mengungkapkan bahwa dalam kepemimpinan Yesus ada sebuah kepemimpinan yang berbelas kasihan. Oleh karena itu, seorang pemimpin segera turun untuk menyatakan kepeduliannya lalu mengangkat, meneguhkan dan memberlakukan orang yang dipimpin sebagai manusia yang memiliki hak untuk diperhatikan, diayomi diberdayakan guna mendapat perlakuan yang layak dari pemimpin. Pigai menjelaskan bahwa untuk merasakan beban dan pergumulan bawahannya, ia harus menjadi seorang pemimpin yang melayani. Katarina dan Siswanto juga menjelaskan bahwa kepemimpinan Kristen itu berbeda dengan pemimpin dunia. Yuliasromo juga mengatakan bahwa kepemimpinan rohani memang berbeda dengan kepemimpinan umum terutama dari sifat-sifatnya. Perbedaan itu tentunya dari segi filosofi kepemimpinan, di mana kepemimpinan Kristen lebih mengutamakan pelayanan dan ini merupakan aplikasi dari konsep Yesus tentang pelayanan bahwa Yesus (Anak Manusia) datang bukan untuk dialayani melainkan untuk melayani dan memberikan nyawa-Nya menjadi tebusan bagi banyak orang (Markus 10:45).

- Pemimpin Yang Menyadari Kekurangannya.

Pemimpin adalah manusia biasa, memiliki sejumlah kekurangan dan kealpaan dalam perbuatan maupun dalam perkataan serta kemungkinan kebiasaan-kebiasan buruk juga, sementara pada sisi lain idealis orang yang dipimpin menuntut keteladanan dan kesempurnaan pemimpin untuk menjadi panutan dalam segala hal. Menyadari akan kekurangan pribadi pemimpin, maka pemimpin harus dan bersedia meminta maaf dengan hati yang tulus dan jujur atas kekurangannya, sekalipun hal itu harus disampaikan kepada orang yang dipimpin (bawahannya). Pemimpin yang menyadari kekurangannya ia tidak pernah merasa dirinya sempurna apalagi hebat, tetapi dengan ketulusan hati ia selalu mencari solusi atau jalan keluar dari kekurangannya dan berusaha terus dengan rendah hati mau belajar dari pengalaman dan kekuatan orang lain. Pemimpin bukan malaikat, dan merasa sempurna dalam segala hal, sekalipun dia memang dipercayakan menjadi pemimpin karena memiliki kapasitas dari Allah untuk memimpin tetapi hal itu tidak kemudian menjadi sebuah potensi untuk menjadi sombong

dan menganggap orang lain tidak sehebat dia, karena diberi kekuasaan dan kewenangan untuk memimpin maka lupa bahwa ia juga manusia yang tidak luput dari kekurangan. Pemimpin yang menyadari kekurangannya, justru membuat dia bergantung sepenuhnya kepada Allah, yang menjadi sumber kekuatannya, dan yang membuat dia hebat sebagaimana yang dikatakan oleh Rasul Paulus dalam Surat Filipi 4:13, —Segala perkara dapat kutanggung di dalam Dia yang memberi kekuatan kepadaku. Artinya bahwa Tuhan adalah sumber kesanggupan dan kekuatan seorang pemimpin rohani, hanya karena Tuhan lah pemimpin itu sanggup melaksanakan tugasnya dengan baik, dapat mengatasi segala keadaan yang sulit sekalipun, baik yang berhubungan dengan tugas maupun orang yang dipimpin.

- Pemimpin Yang Bekerja secara profesional

Kepemimpinan yang membumi dapat terjadi apabila si pemimpin mau dan bersedia turun untuk bekerja sama dan sama-sama bekerja, bukan asyik-asyik di meja dan memerintah saja. Pemimpin tidak hanya dapat bekerja sama tetapi juga sama-sama bekerja dengan orang yang dipimpin, mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif, menjadi motivator dan komunikator yang baik dalam memimpin pelaksanaan sejumlah program kerja yang dilakukan bersama-sama dengan orang yang dipimpin. Memberi tempat bagi bawahan untuk berkembang, bawahan dapat bekerja dengan leluasa (tidak merasa tertekan), bisa berkarya dan berprestasi. Pemimpin tahu menghargai semua orang yang telah bekerja dengan baik.

Tentu lebih daripada itu, bekerja secara profesional juga berarti pemimpin harus memiliki kemampuan manajerial yang baik, terutama bagaimana mengelola visi, misi dan strategi organisasi dan bagaimana menatakelola tugas dan SDM staf atau orang yang dipimpin serta bertanggung jawab atas kemajuan dan keselamatan semua orang yang ada di dalam organisasi. Sehubungan dengan itu, Koroh mengutip pernyataan Drucker seorang pakar manajemen menyatakan bahwa keberhasilan organisasi gereja-gereja di Amerika sekitar tahun 1978-1988 karena adanya kemampuan manajerial, dimana manajemen sudah menjadi agen utama dalam melakukan pembaharuan sosial di seluruh dunia. Tentu saja seiring dengan perkembangan zaman dan dengan semakin kompleksnya tuntutan kebutuhan pelayanan dalam gereja yang disadari atau tidak, pasti ada pengaruh trend zaman yang menuntut semuanya serba cepat, canggih, efektif dan efisien. Oleh karena itu, gereja sebagai suatu organisasi memang memerlukan kemampuan manajerial dari pihak pengelola (manajemen). Tanpa mengabaikan unsur kuasa Allah dalam memberi pertumbuhan bagi gereja-Nya, sesungguhnya manajemen gereja itu sendiri adalah sebagai bagian yang utuh dan tak terpisahkan dari wujud campur

tangan Allah bekerja melalui gereja-Nya, di mana Allah memperlengkapi gereja dan para pemimpin untuk melakukan tugas pelayanannya dengan baik.

- Pemimpin Yang Berorientasi Pada Hasil

Hasil merupakan harapan dan sasaran atau target dari sebuah visi kepemimpinan. Karena itu pemimpin perlu menemukan dan menetapkan kebutuhan sehingga dari kebutuhan tersebut ia dapat menentukan tujuannya dengan harapan ketika tujuannya tercapai maka terpenuhilah juga kebutuhan organisasi yang dipimpin. Semua upaya yang dilakukan harus dipastikan bahwa ada hasil dari kerja nyata yang dilakukan oleh pemimpin dan team kerjanya. Tentu keberhasilan itu dapat terwujud apabila ada sebuah strategi untuk mencapainya. Sebagaimana yang dikatakan oleh Hocking bahwa seorang pemimpin perlu memiliki strategi yang baik setidaknya-tidaknya terdiri dari:

1. Melakukan penetapan tujuan organisasi yang jelas
2. Membuat sasaran yang jelas, yaitu jalan-jalan atau cara khusus yang dipakai untuk mengukur keberhasilan dan mencapai tujuan.
3. Membuat skala prioritas, yaitu faktor-faktor penting yang menentukan bila dan mengapa sesuatu dilakukan.
4. Membuat perencanaan, yaitu proses yang digunakan untuk mengatur dan menyusun program termasuk pendayagunaan perangkat yang ada guna mencapai sasaran (meliputi personalia, sumberdaya, kendala dan evaluasi).
5. Membuat pedoman, yang kemudian menjadi kerangka kerja moral dan etis yang digunakan untuk mencapai sasaran.

Pemimpin yang berhasil memiliki tujuan dan sasaran yang jelas, dapat menetapkan peioritas dalam sebuah perencanaan dengan dilengkapi pedoman kerja yang memadai. Tanpa upaya untuk mengelola tugas dan pekerjaan serta SDM dengan baik maka tidak mungkin dapat mencapai tujuan dan sasaran dengan baik, dan dengan tidak tercapainya tujuan itu pula menunjukkan pemimpin tidak dapat memberi kepuasan kepada organisasi atau orang yang dipimpin. Dalam hal inilah pentingnya seorang pemimpin berusaha menyelaraskan tujuan kepemimpinannya yang dengan hasil yang diharapkan dari usaha kerjanya.

- Pemimpin Yang Berintegritas tinggi

Pemimpin berintegritas tinggi adalah pemimpin yang memiliki komitmen dalam dirinya untuk berlaku jujur (menjunjung tinggi kejujuran, misalnya: dalam berpikir, bertindak, bekerja dan berinteraksi dengan masyarakat dan atau orang yang dipimpin), memiliki moralitas terpuji, bersih dari godaan korupsi, kolusi dan nepotisme, menegakkan doktrin atau asas, kebenaran dan peraturan serta ketentuan organisasi yang bersifat mengikat. Berbicara tentang pemimpin yang berintegritas tinggi, khususnya pemimpin Kristen, Tomatala menegaskan bahwa seorang pemimpin Kristen harus memiliki integritas rohani yang kuat, yang diwujudkan dalam ketaatannya kepada Allah dan Firman-Nya dan berdisiplin tinggi, dapat menguasai diri dalam segala aspek hidup sehingga dapat membuktikan diri sebagai model hidup yang layak diteladani.

Menyimak apa yang ditegaskan oleh Tomatala di atas, dapat dipahami bahwa sesungguhnya seorang pemimpin Kristen harus menjadi contoh soal integritas diri, apalagi seorang pemimpin yang notabene menjadi panutan umat. Pemimpin mampu membuktikan diri sebagai pemimpin rohani yang memiliki kualitas pemimpin yang ditandai oleh adanya integritas rohani kuat, dapat memimpin dan mengontrol serta menguasai diri dalam segala aspek hidup di mana dirinya kemudian menjadi model bagi orang yang dipimpin. Selain itu juga Susabda mengatakan yang sama bahwa pemimpin yang memiliki integritas tidak akan memakai cara-cara dunia untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin tidak akan menyuap, memutarbalikkan kebenaran untuk tujuan apapun. Ia berani mengambil resiko, membayar harga, dimusuhi, tidak disukai, kehilangan popularitas demi kebenaran yang dipercayainya, dan ia tidak malu mengakui kesalahannya dan meminta maaf karena adanya kejujuran yang dijunjung tinggi dalam hidupnya.

Dengan demikian jelaslah bahwa integritas seorang pemimpin dapat menghantar dia pada puncak kepercayaan publik, sekalipun konsekwensi dari keterbukaan dan kejujurannya harus membayar harga yang mahal antara lain dijauhi dan dimusuhi orang yang berseberangan dengan kebenaran tetapi hanya mengutamakan kepentingan diri sendiri sehingga berkompromi dengan niat-niat jahat. Gereja hari ini perlu memberi teladan kepemimpinan yang berintegritas tinggi, bekerja, melayani dengan hati yang bersih dan membangun budaya kerja yang jujur serta menempatkan kebenaran Firman Tuhan sebagai ukuran dari setiap kebijakan pemimpin.

Pemimpin Yang Berani Mengambil Resiko Kepemimpinan

Keputusan yang rasional karena didasarkan pada peraturan perundang-undangan dan ketentuan organisasi menjadi taruhan bagi pemimpin pemberani sekalipun harus ada resiko dan konsekuensi dari keputusannya. Keberanian seorang pemimpin bukan terlihat dari ketegasannya berbicara dan kecerdasannya dalam berpikir, walaupun hal itu juga sangat penting, tetapi lebih daripada itu konsistensinya dalam bertindak dan dalam upaya memimpin berdasarkan aturan yang telah ditetapkan. Dalam sepanjang sejarah kepemimpinan, yang usianya setua hidup manusia di bumi ini tidak ada suatu kepemimpinan yang tidak beresiko, kecuali kepemimpinan yang selalu kompromistis (asal senang), tetapi semuanya ada konsekuensi yang harus dijalani terutama hal-hal yang berhubungan dengan pengambilan keputusan. Pemimpin selalu diperhadapkan dengan berbagai situasi dan kondisi serta problem yang menuntut sikap dan keputusannya. Tentu dalam hal ini dibutuhkan kemampuan mendengar, menganalisa masalah dan merumuskan berbagai keputusan dengan terlebih dahulu mengadakan koordinasi dan pendekatan dengan berbagai pihak terkait sehingga pemimpin tidak ragu-ragu bertindak. Pemimpin yang dapat menghadirkan perubahan dan kemajuan yang signifikan memang harus konsisten dengan janji dan komitmennya untuk mengambil langkah-langkah tegas sebagai seorang pemimpin tetapi juga hatinya sangat lembut karena sesungguhnya di dalam sebuah ketegasan ada kasih sejati yang bertekad mewujudkan kesejahteraan abadi bagi semua.

Kepemimpinan seorang wasit yang berani dan tegas memimpin pertandingan di lapangan sepak bola dapat dijadikan contoh bagaimana ketelitian dan kejeliannya, fokusnya, kesigapannya, kerjasama dengan teamnya (pemegang kubu) yang bertugas di pinggir lapangan, kapan pemimpin meniup pluit karena terjadi pelanggaran dan bagaimana membedakan jenis-jenis pelanggaran yang memungkinkannya mengeluarkan kartu kuning bahkan kartu merah, sehingga semua keputusan wasit disegani dan dihormati oleh semua pihak baik pemain, pelatih dari kedua team maupun penonton termasuk komentator. Demikian juga seorang pemimpin organisasi ataupun lembaga, bagaimanapun juga pemimpin adalah seorang yang telah diberi amanah untuk memimpin dengan segala konsekuensinya, oleh karena itu pemimpin siap dan berani menerima apapun resiko kepemimpinan yang diembannya. (Usat, 2019)

3. Karakter kepemimpinan ideal.

Kepemimpinan dapat dipandang sebagai suatu instrumen dalam upaya mempengaruhi dan mengendalikan orang atau sekelompok orang agar mau bekerjasama dalam mencapai tujuan

tertentu. Selain itu juga kepemimpinan sangat diperlukan dalam menggerakkan aktivitas suatu organisasi. Jadi, kepemimpinan ini merupakan salah satu faktor penentu dan terpenting dalam suatu organisasi.

Suatu organisasi akan berjalan dengan baik, apabila kepemimpinan mempunyai rasa tanggungjawab yang tinggi. Rasa tanggung jawab seorang pemimpin merupakan salah satu karakter dari kepemimpinan ideal. Tapi tidak kalah penting, seorang pemimpin harus cerdas, agar senantiasa dapat memilih dan memecahkan suatu masalah yang dihadapi dalam organisasi yang dipimpinnya.

Untuk lebih jelasnya, penulis akan membahas tentang karakter kepemimpinan ideal. Kepemimpinan yang ideal sedikitnya mempunyai 8 (delapan) karakter, yaitu :

a. Cerdas.

Kecerdasan didapat dari hasil belajar, sehingga kaya akan ilmu pengetahuan. Jika seseorang akan cerdas, maka sangat diperlukan semangat belajar dengan tekun dan rajin. Dalam hal ini seorang pemimpin akan bisa dengan cepat dan tepat membuat suatu. Lagi pula semua permasalahan akan cepat terselesaikan.

b. Bertanggung jawab.

Seorang pemimpin yang ideal harus Bertanggung jawab, dalam artian bahwa bertanggung jawab terhadap dirinya dan juga terhadap anggotanya dalam suatu organisasi. Bertanggung jawab salah satu beban terberat, namun terasa ringan jika dibarengi dengan iman dan taqwa.

c. Jujur.

Seorang pemimpin yang ideal harus jujur, sehingga akan mampu untuk terbuka pada anggotanya dalam segala kebijakan yang diambil. Seorang pemimpin yang mempunyai sifat jujur, pasti akan membuat seluruh anggota percaya terhadap segala perkataan dan tindakannya. Akan cepat diikuti dan dilaksanakan oleh seluruh anggota organisasinya.

d. Dapat dipercaya.

Seorang pemimpin yang ideal harus dapat dipercaya, sehingga akan mampu untuk saling percaya dan tidak ada kecurigaan. Kepercayaan inilah yang memacu setiap anggota untuk lebih maju. Intinya jangan sampai membuat suatu tindakan yang salah, sehingga akan menjadikan ketidakpercayaan.

e. Inisiatif.

Seorang pemimpin yang ideal harus inisiatif, sehingga akan mampu untuk memutuskan segala hal dengan benar. Selain itu juga memiliki kemampuan untuk menemukan solusi yang baik demi kemajuan organisasinya.

f. Konsisten dan tegas.

Konsisten dalam artian bahwa seorang pemimpin akan mampu menjalankan setiap aturan dan kebijakan. Sedangkan tegas yang dalam artian bahwa seorang pemimpin tidak membebaskan anggotanya, namun juga tidak mengekang anggotanya.

g. Adil.

Seorang pemimpin yang ideal harus berbuat adil, sehingga mampu untuk memperlakukan anggotanya dengan perlakuan yang sama sesuai dengan tugas dan bidangnya masing-masing. Begitu juga seorang pemimpin tidak memihak pada salah satu anggota, melainkan semua anggota.

h. Lugas.

Seorang pemimpin yang ideal harus lugas, sehingga akan mampu untuk menjelaskan pemikirannya secara langsung dan tidak bertele-tele. (Sahadi et al., 2020)

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan karya ilmiah ini yaitu dengan metode kualitatif. Metode dan prosedur penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah melakukan penelitian dengan menggunakan data dari perpustakaan yaitu buku-buku tentang pembinaan asrama, dan internet/jurnal yang berkaitan dengan kepemimpinan dan pembina asrama.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Tipe Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan demokratis adalah salah satu yang paling efektif karena mendorong setiap orang untuk berpartisipasi dalam semua proses, berbagi pendapat, dan tahu bahwa Anda akan mendengarkannya. Ini juga mendorong karyawan untuk terlibat karena mereka tahu Anda akan mendengar umpan balik mereka. pemimpin adalah orang yang melakukan kegiatan atau aktivitas, mempengaruhi orang lain dalam suatu situasi tertentu, melalui proses komunikasi yang diarahkan sedemikian rupa mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan (leadership) adalah proses pengaruh-mempengaruhi antara pribadi atau antara orang dalam suatu situasi tertentu, melalui aktivitas komunikasi yang terarah untuk mencapai

suatu tujuan tertentu. Dalam kepemimpinan selalu terdapat unsur pemimpin, yakni yang mempengaruhi tingkah laku pengikutnya atau para pengikutnya dalam suatu situasi . Kepemimpinan rohani atau kepemimpinan Kristen memiliki otoritas ilahi yang lebih tinggi daripada kepemimpinan alamiah. Ciri dan karakter yang dimiliki oleh pemimpin tertentu sifatnya relatif permanen atau melekat pada diri pemimpin yang bersangkutan, itulah yang disebut tipe.

B. Pembina Asrama IAKN Tarutung

IAKN Tarutung merupakan satu-satunya perguruan tinggi Kristen negeri yang ada di pulau Sumatera yaitu berada di provinsi Sumatera Utara. Kampus Institut Agama Kristen Negeri (IAKN) Tarutung bersifat ekumenis yang berarti bahwa mereka yang menimba ilmu di kampus ini tidak hanya berasal dari satu aliran gereja, melainkan berasal dari berbagai aliran gereja. Lulusan Institut Agama Kristen Negeri (IAKN) Tarutung memiliki cakupan peluang kerja yang cukup besar, baik di lingkungan gereja, lingkungan instansi pemerintah atau swasta, atau pekerja sosial. Kurikulum yang didesain khusus menunjukkan bahwa Institut Agama Kristen Negeri (IAKN) Tarutung telah mempersiapkan lulusannya untuk bekerja di tempat yang sesuai dengan minat dan bakat para lulusan.

Pembinaan berasal dari kata “bina” yang merupakan proses, cara perbuatan, mendirikan, membina, membangun, pembaharuan, penyempurnaan usaha, tindakan, dan kegiatan yang dilakukan secara efisien dan efektif untuk memperoleh hasil yang lebih baik. Menurut Arifin, pembinaan yaitu usaha manusia secara sadar untuk membimbing dan mengarahkan kepribadian serta kemampuan anak, baik dalam pendidikan formal maupun non formal. Sedangkan menurut Manguhardjana, pembinaan adalah suatu proses belajar dengan melepas hal-hal yang sudah dimiliki dan mempelajari hal-hal yang baru yang belum dimiliki, dengan tujuan membantu orang yang menjalaninya untuk membetulkan dan mengembangkan pengetahuan, kecakapan baru untuk mencapai tujuan hidup serta kerja yang sedang dijalannya secara lebih efektif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pembinaan di asrama adalah suatu hal yang sangat penting, karena siswa merupakan generasi yang sedang dalam proses pendidikan yang tentunya sangat perlu untuk dipersiapkan menjadi generasi penerus bangsa yang berkualitas dalam ilmu pengetahuan dan teknologi serta memiliki kehidupan sosial yang berkarakter religi dan budaya yang tinggi sehingga tanggap dan tangguh serta mampu terlibat dalam seluruh aspek kehidupan. (Tandiongan, 2018)

Asrama (dari bahasa Sanskerta: आश्रम; *ashrama* atau *ashramam*) adalah suatu tempat penginapan yang ditujukan untuk anggota suatu kelompok, umumnya murid-murid sekolah. Asrama biasanya merupakan sebuah bangunan dengan kamar-kamar yang dapat di tempati oleh beberapa penghuni di setiap kamarnya. Para penghuninya menginap di asrama untuk jangka waktu yang lebih lama daripada di hotel atau losmen. Alasan untuk memilih meng huni sebuah asrama bisa berupa tempat tinggal asal sang penghuni yang terlalu jauh, maupun untuk biayanya yang terbilang lebih murah dibandingkan bentuk penginapan lain, misalnya apartemen.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), asrama adalah bangunan tempat tinggal bagi kelompok orang yang bersifat homogen. Salah satu asrama berdasarkan bentuk hunian adalah asrama mahasiswa. Asrama mahasiswa merupakan tempat tinggal sekelompok orang yang memiliki kesamaan tujuan yaitu kuliah. Karena penghuninya adalah mahasiswa

yang heterogen dalam jenis kelamin, tingkat studi dan disiplin ilmu, sehingga hunian ini memiliki fasilitas sosial yang sangat mempengaruhi pembentukan watak atau kepribadian mahasiswa dan mampu menjembatani dunia kuliah dengan masyarakat sekitar (Widiastuti, 1995).(Pangestu, 2020)

Asrama dikenal dengan istilah Dormitory, yaitu berasal dari kata Dormitorius (Latin), yang berarti a sleeping place, dengan pengertian bahwa dormitory merupakan keseluruhan bangunan yang berhubungan dengan bangunan pendidikan, yang terbagi atas kamar tidur dan meja belajar untuk penghuninya. Berdasarkan uraian tersebut pengertian asrama pelajar atau mahasiswa yaitu sebuah atau sekelompok bangunan tempat tinggal yang difungsikan untuk menampung sejumlah pelajar secara continue atau periodik dengan kepentingan yang sama yaitu menuntut ilmu, dengan tujuan dan harapan agar dapat belajar dan beraktifitas secara efisien dan efektif serta dilengkapi dengan fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan pelajar dan mahasiswa (Khanafi,1996).(Muslimah et al., 2020)

C. Tipe Kepemimpinan Pembina Asrama

1. Tipe pemimpin berdasar kondisi sosio-psikolog

a. Pemimpin Kelompok (Leader of Crowds)

Dalam kamus New World of Dictionary (1956) crowd diartikan sebagai "an assembly of persons in close proximity or densely packed together and may suggest lack of order, loss of personal identity, etc" Dengan demikian, crowd adalah sekumpulan atau sekelompok orang yang berkerumun, di mana pada kelompok itu tidak ada identitas personal dan aturan yang terstruktur. Oleh karena tidak ada identitas diri maka kelompok atau kerumunan ini biasanyamudah disugesti atau diprovokasi untuk melakukan suatu kegiatan atau tindakan. Menurut LeBon pemimpin kelompok adalah seseorang yang mampu secara persuasif meyakinkan mendorong sampai dengan memaksa, dan menggerakkan sekumpulan orang sehingga orang-orang tersebut sepenuhnya bersedia mengikutinya atau bersedia melakukan tindakan atau kegiatan tertentu yang diinginkannya. Kegiatan demonstrasi, sebagai contoh adalah salah satu bentuk aktivitas atau tindakan crowd, tetapi sudah lebih terorganisasi, yang digerakkan oleh orang atau orang-orang tertentu untuk suatu tujuan tertentu. Pembina asrama putri IAKN Tarutung memiliki tipe kepemimpinan kelompok (leader of crowds) karena beliau sering melakukan kegiatan terhadap mahasiswi yang ada di asrama tersebut. Dan tipe pemimpin pembina asrama lebih masuk ke crowd exponent, yaitu pemimpin kelompok yang menggerakkan sekumpulan orang dengan cara memberi contoh dan teladan.

b. Pemimpin Perempuan (women Leadership)

Dulu, masyarakat umum memandang perempuan sebagai symbol kecantikan dan pengaruh moda pakaian, meskun pada kenyataannya sudah banyak sekali perubahan yang terjadi pada kaum perempuan. Saat ini, perempuan sudah berkiprah dan mengisi pekerjaan-pekerjaan pada masyarakat seperti halnya kaum laki-laki. Dan untuk women leadership lebih cocok masuk ke the earth mother, karena beliau merawat anak asrama dan perduli dengan dibentuknya beberapa anggota seksi Kesehatan.

2. Tipe pemimpin berdasarkan kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin mempengaruhi tipe kepemimpinannya. Aspek- aspek kepribadian itu antara lain emosi, pola berpikir, pola bersosialisasi, pola berinteraksi, dan pola tindak. Berdasarkan Eonsep psikoanalisa dari tokoh psikoanalisa Jung. Myers-Briggs membagi 4 (empat) pasangan Tipe kepribadian sebagai berikut.

a. Extrovert

Extrovert-Introvert (rap Sebags, Pemimpin yang agung) Orang yang memiliki kecenderungan tipe kepribadian extrovert lebih terbuka, dicam senang berteman, dan menyukai aktivitas fisik yang bervariasi. beliau membuat program-program yang membuat Asrama Putri Iakn Tarutung lebih dikenal seperti program menari, bernyanyi, olahraga, dan kegiatan-kegiatan hari besar seperti kegiatan paskah melakukan pawai obor yang dilihat masyarakat sekitar.

b. Sensing

Orang yang memiliki kecenderungan tipe kepribadian sensing lebih berorientasi pada fakta, sesuatu yang pasti, dan detail. Beliau membuat program-program yang terealisasi(pasti) seperti melakukan kunjungan koor ke gereja-gereja, melakukan penanaman sayur yang akan dinikmati hasilnya di akhir semester. Beliau juga melihat seluruh kegiatan dan pengguna asrama secara detail.

c. Thinking

Orang yang memiliki kecenderungan tipe kepribadian thinking lebih suka sesuatu yang rasional, logis, dan senang menganalisis. Beliau segala sesuatu menggunakan pemikiran dan suka menganalisis. Seperti mengadakan kegiatan hari besar natal. Beliau menggunakan analisa yang tajam bagaimana kegiatan itu berjalan dengan lancar.

d. Perceiving

Orang yang bertipe kepribadian perceiving lebih suka menunda pengambilan keputusan untuk memperoleh solusi yang lebih tepat. Beliau cenderung lebih suka menunda keputusan sehingga setiap keputusan yang dihasilkan lebih tepat namun memakan waktu yang cukup banyak. Seperti di setiap permasalahan mengenai peraturan yang tidak ada di buku pedoman asrama, beliau memikirkan apakah peraturan itu akan ditetapkan atau tidak dengan segala pertimbangan

Sementara penelitian yang dilakukan oleh Delinas pada tahun 1983 terhadap 76 eksekutif negara bagian dan manejet perusahaan swasta (juga di Amerika Serikat), menunjukkan adanya tipe pemimpin berdasar tipe kepribadiannya, seperti di bawah ini: Sensors - perceivers Pemimpin tipe ini lama dalam mengambil keputusan karena dia orang yang berorientasi pada fakta sesuatu yang pasti, dan detail. Beliau menggunakan buku pedoman asrama dalam setiap mengatasi masalah dan rencana sehingga berlatarbelakang fakta,pasti, dan detail

Pada sisi lain, dengan menggunakan skala CPI (California Personality Inventory). Gough pada tahun 1969 sampai 1988 meneliti riswa calon pemimpin di West Point dan menemukan adanya 4 (empat) kelompok kepribadian, seperti di bawah ini:

- Leader (pemimpin)

Pemimpin yang memiliki kepribadian leader lebih cenderung extrovert, ambisius, berani, tegas, dan taat aturan atau norma. Pemimpin semacam ini akan selalu membawa organisasi yang dipimpinnya menjalani program-program yang ditetapkan dan menuntut anak buahnya menjalankan semua komitmen dan aturan yang telah disepakati. Pemimpin ini memiliki toleransi yang cenderung kaku terhadap pelanggaran aturan.

- Innovator (innovator)

Pemimpin yang memiliki kepribadian innovator cenderung extrovert, progresif, sangat berani, memiliki interes yang sangat bervariasi dan pandai, serta suka mempertanyakan aturan atau norma yang ada. Pemimpin semacam ini tidak pernah puas dengan apa yang telah dicapai, dia akan secara terus-menerus mencoba mencari terobosan-terobosan baru yang kadang-kadang mengejutkan. Pemimpin ini akan terus mendorong anak buahnya untuk melakukan inovasi-inovasi dan memberikan kewenangan yang luas untuk mencobanya. Toleransinya terhadap pelanggaran aturan cenderung kurang ketat, sepanjang pelanggarannya tidak prinsip beliau sangat suka sekali dengan hal-hal yang baru dan mendorong anak-anaknya melakukan ide terbaru.

3. Tipe pemimpin berdasarkan gaya

Gaya Pemimpin adalah kecenderungan-kecenderungan perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin ketika dia menjalankan peran pemimpinnya. Blake dan Mouton (1964) membagi kecenderungan perilaku pemimpin dalam 2 (dua) kelompok besar, yaitu yang berorientasi hubungan (relationship orientation) dan yang berorientasi tugas (task orientation). Lebih lanjut, Reddin (1977) melakukan pengembangan lanjut dari tipe Blake & Mouton, yaitu dengan menambahkan satu orientasi baru, yaitu efektivitas.

- Conductor

Pemimpin yang bertipe konduktor adalah figur "heroik" yang akan mengatur semua orang dan segala hal yang ada dalam organisasi menjadi suatu kesatuan yang harmonis. Pemimpin ini mampu mengatur pekerjaan dan sistem kerja secara baik sehingga semua orang mampu mencapai kinerja yang baik. Beliau membuat struktur asrama yang akan dibuat dibawah wewenang pembina asrama. Tujuannya adalah supaya terjadinya keharmonisan dan menjadi satu kesatuan. Pembina asrama mengatur di setiap seksi yang ada distruktur tersebut

- Developer

Pemimpin yang bertipe pengembang akan berusaha mengembangkan manajemen organisasi sedemikian rupa sehingga tanggung jawab dapat terbagi secara proporsional. Pembina asrama sangat berusaha dalam mengembangkan struktur tersebut sehingga tanggung jawab di setiap seksi terbagi secara proporsional. Beliau juga menganut tipe problem solvers dan implementers karena pembina sangat cermat menghadapi masalah yang ada di asrama, mempertimbangkan

setiap keputusan dan setiap keputusan yang diambil berdasarkan komitmen yang sudah dibangun dengan hubungan kerja yang baik.

4. Tipe pemimpin berdasarkan peran, fungsi dan perilaku.

Bowers dan Seashore (1967) membagi pemimpin menjadi 3 (tiga), yaitu pemimpin yang:

- lebih cenderung mendukung atau memberikan dukungan kepada anggota atau bawahan;
- lebih cenderung mengharmonisasikan antara interaksi hubungan dengan tugas atau pekerjaan;
- lebih cenderung mendorong semua anggota kelompok mencapai tujuan atau bersama.

Pembina asrama selalu mendukung setiap program yang dilakukan oleh seksi yang ada di struktur asrama begitu juga dengan kegiatan-kegiatan asrama. Beliau mendorong dan memotivasi kami sehingga terjadinya keharmonisan dan tercapainya tujuan bersama

5. Tipe pemimpin berdasarkan perilaku

Cattell dan Stice yang melakukan penelitian tentang tipe pemimpin kelompok pada tahun 1954, mengidentifikasi adanya 4 (empat) tipe pemimpin, yaitu:

- Persistent leaders: adalah pemimpin yang senang bergaul dan tampil
- Salient leaders adalah pemimpin senang menjadi pengamat dan menempatkan diri sebagai orang yang paling berkuasa dalam kelompok
- Sociometric leaders: adalah pemimpin yang disukai dan populer di kalangan kelompoknya
- Elected leaders: adalah pemimpin yang menjadi pemimpin karena dipilih oleh kelompoknya dan juga yang bukan kelompoknya.

Pembina asrama putri senang sekali bergaul dengan anak asrama putri sehingga ia sangat disukai oleh pengguna asrama putri. Dibalik keakraban tersebut pembina tidak lupa siapakah dia dan tetap menempatkan sebagai orang yang paling berkuasa di asrama

D. Fungsi Asrama

a. Fungsi Asrama Secara Alamiah

Untuk lebih memperjelas mengenai peranan pembina asrama, sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, maka di bawah ini akan dijelaskan beberapa peran pembina sebagai berikut:(1) Pembina sebagai orang tua kedua. Seorang guru akan berhasil melaksanakan tugasnya apabila mempunyai rasa tanggung jawab dan kasih sayang terhadap peserta didik sebagaimana orang tua terhadap anaknya sendiri. Jika setiap orang tua senantiasa memikirkan nasib anaknya agar kelak menjadi manusia yang berhasil, dapat melaksanakan tugas hidupnya, bahagia dunia akhirat, seorang pembina pun seharusnya demikian perhatian terhadap peserta didik.(2) Pembina Sebagai Pengajar. Sebagai pengajar (instruksional) yang bertugas merencanakan program dan melaksanakan program yang telah disusun, dan memberikan penilaian setelah program itu dilaksanakan.(3) Pembina Sebagai Teladan. Di Indonesia, pendidikan diarahkan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertawakal kepada Tuhan Yang Maha

Esa dan berbudi pekerti luhur, maka pembina asrama sangat berperan penting untuk menunjukkan teladan yang baik dalam kehidupan sehari-hari di asrama. (Lika et al., 2022)

b. Fungsi Dalam Pembentukan Karakter

Asrama Mahasiswa adalah unit pelayanan yang terintegrasi dalam struktur dan tata kelola perguruan tinggi untuk memberikan layanan hunian, bimbingan, dan pengembangan diri mahasiswa, (F Selatang, 2019). Agar Anak dituntut untuk bersosialisasi dengan lingkungan yang lebih beragam dari pada di kalangan keluarga sendiri terlebih dalam hal pelaksanaan pengembangan karakter. karakter ditinjau dari makna leksikal berarti sifat bawaan, suara hati, pancaran jiwa, jati diri kepribadian, budi pekerti, perilaku, personalitas, sifat, tabiat, temperamen, atau watak, (Susanto, 2010). Sedangkan dari sisi terminologi, istilah karakter didefinisikan dengan berbagai formulasi kalimat yang berbeda-beda, namun substansinya hampir sama. Salah satu definisi karakter adalah sebagaimana yang dikemukakan oleh Suyanto, yang menyatakan bahwa karakter adalah “cara berpikir dan berperilaku yang menjadi ciri khas tiap individu untuk hidup dan bekerja sama, baik dalam lingkup keluarga, masyarakat, bangsa maupun Negara, (Kemendiknas, 2010). Pemaknaan istilah karakter lebih berkonotasi positif, bukan “netral”. Istilah karakter sering juga dihubungkan dengan istilah sejenisnya yakni etika, akhlak, atau nilai luhur, dan moral. Karakter juga sering diasosiasikan dengan istilah temperamen yang lebih memberi penekanan pada definisi psikososial yang dihubungkan dengan pendidikan dan konteks lingkungan. Sedangkan karakter dilihat dari sudut pandang behaviorial lebih menekankan pada unsur semata psikis yang dimiliki seseorang sejak lahir, (Musfiroh, 2008). (Lika et al., 2022)

c. Fungsi Secara Akademik

Mahasiswa yang berada dekat kampus secara otomatis lebih mudah mengakses fasilitas kampus lainnya sehingga lebih mudah mendapatkan dukungan terhadap prestasi belajar. Hal tersebut senada dengan pendapat Sururi dan Nasihin (2009:222) bahwa manfaat asrama bagi peserta didik yaitu:

- 1) tugas sekolah dapat dikerjakan dengan cepat dan sebaik-baiknya terutama jika berbentuk tugas kelompok;
- 2) sikap dan tingkah laku peserta didik dapat diawasi oleh petugas asrama dan pendidik;
- 3) jika diantara peserta didik mempunyai kesulitan (iriman dari orang tua terlambat, sakit, dsb) dapat saling membantu;
- 4) meringankan kecemasan orang tua terhadap putraputrinnya;
- 5) dapat juga merupakan salah satu cara untuk mengendalikan tingkah laku remaja yang kurang baik (negatif). (Utari et al., 2014)

Pembina dan para BPH asrama membentuk sebuah seksi pendidikan yang berperan untuk :

1. Setelah siap ibadah wajib belajar sampai jam 22.00 Wib minggu sampai kamis. Kalau tidak belajar akan kami serahkan ke koordinator kebersihan
2. Memberikan pengarahan Dalam penggunaan laptop atau komputer kepada yang belum mahir bisa di tanya secara individu kepada kami.
3. Kami akan melakukan razia 1 kali dalam seminggu untuk harinya kami yang menentukan.
4. Kami akan melakukan evaluasi nilai (pendataan per kamar.
5. Membuka kelas bahasa daerah.

E. Fungsi Pembina Asrama

a. fungsi (planning) perencanaan

Seorang pemimpin perlu membuat perencanaan yang menyeluruh bagi organisasi dan diri sendiri selaku penanggungjawab tercapainya tujuan organisasi.

- penaksiran hari esok;
- menetapkan tujuan target yang akan dicapai;
- membangun strategi kerja yang relevan;
- membuat program pencapaian target;
- menetapkan prosedur atau tahapan yang akan dilalui kepada target; Simpan
- menetapkan jadwal kerja kepada target;
- menetapkan dan mengadakan anggaran yang dibutuhkan untuk mencapai target.

b. Fungsi organizing

Fungsi kegiatan organisasi, meliputi:

- membuat struktur organisasi;
- melaksanakan delegasi;
- menetapkan dan membina hubungan timbal-balik antara pemimpin dan pekerja.

c. Fungsi staffing

Staffing merupakan fungsi manajemen yang hampir sama dengan organizing. Namun, fungsi ini berfokus untuk menempatkan sumber daya perusahaan di tempat yang paling tepat sesuai dengan bidang keahliannya. Fungsi staffing juga tidak hanya masalah tenaga kerja saja, melainkan seluruh sumber daya dalam perusahaan.

d. Fungsi mengerahkan leading

Fungsi kegiatan memimpin, meliputi:

- membuat keputusan;
- membina komunikasi terpadu harmonis;
- memberi motivasi bagi dan dalam tugas;
- memilih orang yang tepat untuk tugas yang tepat pula;
- mengembangkan setiap orang dalam dan untuk tugas yang dilaksanakan.

e. Fungsi controlling/ evaluation

Fungsi kegiatan pengawasan, meliputi:

- menetapkan standar bagi tugas dan petugas,
- mengukur pekerjaan yang sedang dan telah dilaksanakan;
- mengevaluasi pekerjaan yang sedang dan telah dilaksanakan (Yakob Tomatala 1957).

KESIMPULAN DAN SARAN

Salah satu pihak yang berperan penting dalam proses pembentukan karakter anak di sekolah asrama adalah pembina / wali asrama. Pembina asrama berperan sebagai orangtua kedua bagi anak selama mereka berada di lingkungan asrama. Adapun ilmu yang berkaitan dengan pedagogik serta psikologi pendidikan menjadi modal dasar bagi seorang pembina asrama dalam menjalankan tugas -tugasnya. Selain memiliki bekal pedagogik dan pengetahuan yang berkaitan dengan psikologi perkembangan anak, seorang Pembina asrama juga haruslah mampu memosisikan dirinya sebagai teladan arau role model bagi anak-anak yang dibinanya. Kepribadian seorang Pembina asrama akan sangat mempengaruhi pembentukan karakter anak.

Saat Pembina asrama mendidik anak-anaknya dengan penuh kasih sayang, rasa menghargai serta mampu memberikan rasa aman, maka anak pun akan tumbuh menjadi pribadi yang senantiasa menyayangi dan menghormati orang-orang yang ada di sekitarnya. Sebaliknya, ketika seorang Pembina asrama selalu mengedepankan hukuman bagi anak-anak yang dianggap bermasalah, tidak mustahil anak pun akan melakukan hal serupa kepada orang lain. Dan pastinya seorang pembina asrama memiliki tipe kepemimpinan nya sendiri. Pentingnya peran para pembina di asrama dalam mendidik tunas-tunas bangsa tentunya perlu didukung oleh bekal yang memadai. Dengan begitu, sekolah asrama pun akan mampu mencetak pribadi-pribadi yang memiliki daya saing tinggi dan berintegritas.

UCAPAN TERIMA KASIH (Jika Diperlukan)

Demikianlah penelitian ini dilakukan dengan sebaik-baiknya. Penulis berterimakasih kepada pihak yang bersangkutan dan kepada Dosen pengampu

DAFTAR REFERENSI

- Asaff, R., Suryati, S., & Rahmayani, R. (2019). Pengaruh financial attitude dan financial knowledge terhadap financial management behavior. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 2(2), 9–22.
- Lika, O., Duha, M. S., & Santy, M. (2022). Asrama dan Pembina Asrama: Medan Pembentukan Karakter Mahasiswa. *In Theos: Jurnal Pendidikan Dan Theologi*, 2(3), 77–83.
- Marlina, L., & others. (2013). Tipe-tipe kepemimpinan dalam manajemen pendidikan. *Ta'dib: Jurnal Pendidikan Islam*, 18(02), 215–227.
- Muslimah, N., Amin, B., & Bunawardi, R. S. (2020). Kajian Desain Interior Kamar Tidur Asrama Mahasiswi Fakultas Teknik Universitas Hasanuddin Gowa. *TIMPALAJA: Architecture Student Journals*, 2(1), 42–50.
- Pangestu, N. H. (2020). *KAJIAN KEPUASAN MAHASISWA ASRAMA TERHADAP SARANA SANITASI ASRAMA 1 POLTEKKES KEMENKES YOGYAKARTA TAHUN 2020*. Poltekkes Kemenkes Yogyakarta.
- Sahadi, S., Taufiq, O. H., & Wardani, A. K. (2020). Karakter kepemimpinan ideal dalam organisasi. *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 6(3), 513–524.
- Siahaya, J. (2018). Kepemimpinan Kristen Dalam Pluralitas Indonesia. *Kepemimpinan Kristen Dalam Pluralitas Indonesia*, 1(1), 1–16.
- Tandiongan, F. (2018). PENGARUH PEMBINAAN ASRAMA TERHADAP PEMBENTUKAN KARAKTER MAHASISWA STT KRISTUS ALFA OMEGA TAHUN AJARAN 2018/2019. *Shift Key: Jurnal Teologi Dan Pelayanan*, 8(2).
- Usat, Y. (2019). Kepemimpinan Blusukan: Model Kepemimpinan Kristen Yang Membumi. *Integritas: Jurnal Teologi*, 1(2), 93–100.
- Utari, R., Sutapa, M., & Rahmawati, T. (2014). Pembentukan iklim sosial-akademik di asrama mahasiswa. *Jurnal Penelitian Humaniora*, 19(1).