

Urgensi Kepemimpinan Pendidikan

Rehan Febri

Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi

Email: Rehan05Febri@gmail.com

Abstract

Kepemimpinan atau kegiatan memimpin merupakan usaha seseorang dengan segala kemampuan yang dimilikinya untuk mempengaruhi, mendorong, mengarahkan dan menggerakkan orang-orang yang dipimpinya untuk bekerja dengan semangat dan percaya diri dalam mencapai tujuannya. Kepemimpinan pendidikan adalah kesiapan, kemampuan seseorang dalam proses mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan orang lain untuk melakukan pelaksanaan dan pengembangan pendidikan dan pengajaran agar semua kegiatan dapat berjalan secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan pendidikan. . Kepemimpinan merupakan bagian penting dari manajemen yaitu perencanaan dan pengorganisasian, tetapi peran utama kepemimpinan adalah mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ini adalah bukti bahwa pemimpin mungkin menjadi manajer yang lemah jika perencanaannya buruk yang menyebabkan kelompoknya salah arah. Akibatnya, meskipun mereka dapat menggerakkan tim kerja, mereka tidak menuju pencapaian tujuan organisasi. Untuk menjawab tantangan globalisasi yang ditandai dengan adanya persaingan global yang sangat ketat dan tajam.

Kata Kunci: Kepemimpinan; Pendidikan; Kepala Sekolah

Pendahuluan

Guna menyikapi tantangan globalisasi yang ditandai dengan adanya kompetisi global yang sangat ketat dan tajam, di beberapa negara telah berupaya untuk melakukan revitalisasi pendidikan. Revitalisasi ini termasuk pula dalam hal perubahan paradigma kepemimpinan pendidikan, terutama dalam hal pola hubungan atasan-bawahan (vertikal-horizontal), yang semula bersifat hierarkis-komando menuju ke arah kemitraan bersama. Pada hubungan atasan-bawahan yang bersifat hierarkis-komando, seringkali menempatkan bawahan sebagai objek tanpa daya. Pemaksaan kehendak dan pragmatis merupakan sikap dan perilaku yang kerap kali mewarnai kepemimpinan komando-birokratik-hierarkis, yang pada akhirnya hal ini berakibat fatal terhadap terbelenggunya sikap inovatif dan kreatif dari setiap bawahan. Dalam melaksanakan tugas dan kewajiban, mereka cenderung bersikap a priori dan bertindak hanya atas dasar perintah sang pemimpin semata. Dengan kondisi demikian, pada akhirnya akan sulit dicapai kinerja yang unggul.

Menyadari semua itu, maka perubahan kebijakan kepemimpinan pendidikan yang dapat memberdayakan pihak bawahan menjadi amat penting untuk dilakukan. Dalam hal ini, Larry Lashway mengetengahkan tentang Facilitative Leadership. yang pada intinya merupakan kepemimpinan yang menitikberatkan pada collaboration dan empowerment. Sementara itu, David Conley and Paul Goldman mendefinisikan facilitative leadership sebagai : “the behaviors that enhance the collective ability of a school to adapt,

solve problems, and improve performance.”² Kata kuncinya terletak pada *collective*. Artinya, keberhasilan pendidikan bukanlah merupakan hasil dan ditentukan oleh karya perseorangan, namun justru merupakan karya dari *team work* yang cerdas. Dengan model kepemimpinan demikian, diharapkan dapat mendorong seluruh bawahan dan seluruh anggota organisasi dapat memberdayakan dirinya, dan membentuk rasa tanggung atas tugastugas yang diembannya.

Kepatuhan tidak lagi didasarkan pada kontrol eksternal organisasi, namun justru berkembang dari hati sanubari yang disertai dengan pertimbangan rasionalnya. Kepemimpinan fasilitatif merupakan alternatif model kepemimpinan yang dibutuhkan guna menghadapi tantangan masa depan abad ke-21, yang pada intinya model ini merujuk kepada upaya pemberdayaan setiap komponen manusia yang terlibat dan bertanggung jawab dalam pendidikan. Pemberdayaan pada dasarnya merupakan proses pemerdekaan diri, dimana setiap individu dipandang sebagai sosok manusia yang memiliki kekuatan cipta, rasa dan karsa dan jika ketiga aspek kekuatan diri manusia ini mempunyai tempat untuk berkembang secara semestinya dalam suatu organisasi, maka hal ini akan menjadi kekuatan yang luar biasa bagi kemajuan organisasi. Oleh karena itu, partisipasi dan keterlibatan individu dalam setiap pengambilan keputusan memiliki arti penting bagi pertumbuhan organisasi.

Dengan keterlibatan mereka dalam pengambilan keputusan, pada gilirannya akan terbentuk rasa tanggung jawab bersama dalam mengimplementasikan setiap keputusan yang diambil. Paul M. Terry mengemukakan bahwa untuk dapat memberdayakan setiap individu dalam tingkat persekolahan, seorang pemimpin (baca:kepala sekolah) seyogyanya dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pemberdayaan (*create an environment conducive to empowerment*), memperlihatkan idealisme pemberdayaan (*demonstrates empowerment ideals*), penghargaan terhadap segala usaha pemberdayaan (*encourages all endeavors toward empowerment*) dan penghargaan terhadap segala keberhasilan pemberdayaan (*applauds all empowerment successes*). Pendapat di atas menunjukkan bahwa upaya pemberdayaan bukanlah hal yang sederhana, melainkan di dalamnya membutuhkan kerja keras dan kesungguhan dari pemimpin agar anggotanya tumbuh dan berkembang menjadi individu yang berdaya. Jika saja seorang pemimpin sudah mampu memberdayakan seluruh anggotanya maka di sana akan tumbuh dinamika organisasi yang diwarnai dengan pemikiran kreatif dan inovatif dari setiap anggotanya. Mereka dapat mengekspresikan dan mengaktualisasikan dirinya secara leluasa tanpa hambatan sosio-psikologis yang membelenggunya. Semua akan bekerja dengan disertai rasa tanggung jawab profesionalnya.

Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu cara yang dipilih dalam mengumpulkan data untuk menyelesaikan permasalahan yang sedang dikaji dan bagaimana seharusnya sebuah penelitian dilakukan. Artikel ilmiah disusun dengan metode dan langkah-langkah yang sistematis untuk memudahkan melakukan penelitian. Dalam penyusunan artikel ini, penulis tidak langsung turun ke lapangan untuk melakukan survei, namun penulis memperoleh data hanya dengan menggunakan metode studi literatur yaitu dengan cara mengumpulkan literatur yang bersumber dari buku, jurnal, dan sumber lainnya terkait ilmu tentang Administrasi Kurikulum. Berdasarkan metode penelitian yang digunakan, memungkinkan penulis untuk

menghasilkan deskripsi sejelas jelasnya tentang Kepemimpinan Pendidikan, seperti bagaimana prosesnya, apa saja peran kepala sekolah, guru, dan seluruh stake holders dalam Kepemimpinan Pendidikan dan apa pentingnya kurikulum dalam menunjang keberhasilan suatu pendidikan.

Hasil dan Pembahasan

Defenisi Kepemimpinan Pendidikan

Kepemimpinan (*leadership*) merupakan salah satu yang sangat vital bagi terlaksananya fungsi-fungsi manajemen. Pengertian umum pendidikan adalah kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, dan kalau perlu memaksa orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan.

Menurut Ralph M. Stogdill, kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan kelompok yang diorganisir menuju kepada penentuan dan pencapaian tujuan. Sondang P. Siagian, kepemimpinan merupakan motor atau daya penggerak dari pada semua sumber-sumber, dan alat yang tersedia bagi suatu organisasi. Mardjin syam (1966) mengartikan kepemimpinan sebagai keseluruhan tindakan guna mempengaruhi serta mengingatkan orang, dalam usaha bersama untuk mencapai tujuan, atau dengan definisi yang lebih lengkap dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah proses pemberian jalan yang mudah dari pada pekerjaan orang lain yang terorganisir dalam organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sedangkan "Pendidikan" mengandung arti dalam lapangan apa dan dimana kepemimpinan itu berlangsung, dan sekaligus menjelaskan pula sifat atau ciri-ciri yang harus dimiliki oleh kepemimpinan itu. Dengan demikian Kepemimpinan pendidikan merupakan kemampuan untuk menggerakkan pelaksanaan pendidikan, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Leadership is any contribution to the establishment and attainment of group purpose (Kimball Wiles).

Dua definisi dari Carter V. Good yaitu The ability and readiness to inspire, guide, direct, or manage others & The role of interpreter of interest and objectives of a group, to grow up recognizing and accepting the interpreter as spokes man. Kepemimpinan merupakan sumbangan dari seseorang di dalam situasi-situasi kerjasama. Kepemimpinan dan kelompok adalah merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan antara yang satu dengan yang lain. Tak ada kelompok tanpa adanya kepemimpinan, dan sebaliknya kepemimpinan hanya ada dalam situasi interaksi kelompok. Seseorang tidak dapat dikatakan pemimpin jika ia berada di luar kelompok, ia harus berada di dalam suatu kelompok di mana ia memainkan peranan-peranan dan kegiatan-kegiatan kepemimpinannya.

Kepemimpinan pendidikan merupakan kemampuan untuk menggerakkan pelaksanaan pendidikan, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Fungsi Pemimpin Pendidikan

Fungsi utama pemimpin pendidikan, antara lain Pemimpin membantu tercapainya suasana persaudaraan, kerjasama, dengan penuh rasa kebebasan. Pemimpin membantu

kelompok untuk mengorganisir diri yaitu ikut serta dalam memberikan rangsangan dan bantuan kepada kelompok dalam menetapkan dan menjelaskan tujuan. Pemimpin membantu kelompok dalam menetapkan prosedur kerja, yaitu membantu kelompok dalam menganalisis situasi untuk kemudian menetapkan prosedur mana yang paling praktis dan efektif. Pemimpin bertanggung jawab dalam mengambil keputusan bersama dengan kelompok. Pemimpin memberi kesempatan kepada kelompok untuk belajar dari pengalaman. Pemimpin mempunyai tanggung jawab untuk melatih kelompok menyadari proses dan isi pekerjaan yang dilakukan dan berani menilai hasilnya secara jujur dan objektif. Pemimpin bertanggung jawab dalam mengembangkan dan mempertahankan eksistensi organisasi.

Sedangkan dari definisi berikutnya memberikan indikasi bahwa Seorang pemimpin berfungsi sebagai orang yang mampu menciptakan perubahan secara efektif di dalam penampolan kelompok. Seorang pemimpin berfungsi menggerakkan orang lain, sehingga secara sadar orang lain tersebut mau melakukan apa yang dikehendaki oleh pemimpin.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemimpin

Ngalim Purwanto (2004) menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi pemimpin, sebagai berikut :

1. Keahlian dan Pengetahuan Keahlian maksudnya adalah latar belakang pendidikan atau ijazah yang dimilikinya, sesuai tidaknya latar belakang pendidikan itu dengan tugas-tugas kepemimpinan yang menjadi tanggung jawabannya, pengalaman kerja sebagai pemimpin, apakah pengalaman yang telah dilakukannya mendorong dia untuk memperbaiki dan mengembangkan kecakapan dan keterampilannya dalam memimpin.

2. Jenis pekerjaan atau lembaga tempat pemimpin itu melaksanakan tugas jabatannya maksudnya adalah Tiap organisasi atau lembaga yang tidak sejenis memiliki tujuan yang berbeda, dan menuntun cara-cara pencapaian tujuan yang tidak sama. Oleh karena itu, tiap jenis lembaga memerlukan perilaku dan sikap kepemimpinan yang berbeda pula.

3. Sikap-sikap Kepribadian Pemimpin maksudnya adalah Kita mengetahui bahwa secara psikologi manusia itu berbeda-beda sifat, watak, dan kepribadiannya. Ada yang selalu bersikap keras dan tegas, tetapi ada pula yang lemah dan kurang berani. Dengan adanya perbedaan-perbedaan watak dan kepribadian yang dimiliki oleh masing-masing pemimpin, meskipun beberapa orang pemimpin memiliki latar pendidikan yang sama dan disertai tugas pemimpin dalam lembaga yang sejenis, karena perbedaan kepribadiannya akan menimbulkan perilaku dan sikap yang berbeda pula dalam menjalankan kepemimpinannya.

4. Sikap kepribadian Pengikut maksudnya adalah Tentang sifat-sifat pengikut, yaitu mengapa dan bagaimana anggota kelompok menerima dan mau menjalankan perintah atau tugas-tugas yang diberikan oleh pemimpin

Tipe-tipe Kepemimpinan Pendidikan

Berdasarkan konsep, sifat, sikap, dan cara-cara pemimpin tersebut melakukan dan mengembangkan kegiatan kepemimpinan dalam lingkungan kerja yang dipimpinnya, maka kepemimpinan pendidikan dapat diklasifikasikan kedalam 4 tipe, yaitu :

1. Tipe Otoriter

Tipe kepemimpinan otoriter disebut juga tipe kepemimpinan “authoritarian”. Dalam kepemimpinan yang otoriter, pemimpin bertindak sebagai diktator terhadap anggota-anggota kelompoknya. Dominasi yang berlebihan mudah menghidupkan oposisi atau menimbulkan sifat apatis, atau sifat-sifat pada anggota-anggota kelompok terhadap pemimpinnya.

2. Tipe “Laissez-faire”

Dalam tipe kepemimpinan ini sebenarnya pemimpin tidak memberikan kepemimpinannya, dia membiarkan bawahannya berbuat kehendaknya. Pemimpin sama sekali tidak memberikan kontrol dan koreksi pekerjaan bawahannya. Pembagian tugas dan kerja sama diserahkan sepenuhnya kepada bawahannya tanpa petunjuk atau saran-saran dari pemimpin. Tingkat keberhasilan organisasi atau lembaga semata-mata disebabkan karena kesadaran dan dedikasi beberapa anggota kelompok, dan bukan karena pengaruh dari pemimpin. Struktur organisasinya tidak jelas dan kabur, segala dilakukan tanpa rencana dan tanpa pengawasan dari pemimpin.

3. Tipe Demokratis

Pemimpin yang bertipe demokratis menafsirkan kepemimpinannya bukan sebagai diktator, melainkan sebagai pemimpin ditengah-tengah anggota kelompoknya. Pemimpin yang demokratis selalu berusaha menstimulasi anggota-anggotanya agar bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan bersama. Dalam tindakan dan usaha-usahanya ia selalu berpangkal pada kepentingan dan kebutuhan kelompoknya, dan mempertimbangkan kesanggupan serta kemampuan kelompoknya.

4. Tipe Pseudo-demokratis

Tipe ini disebut juga demokratis semu atau manipulasi diplomatik. Pemimpin yang bertipe pseudo demokratis hanya tampaknya saja bersifat demokratis padahal sebenarnya dia bersikap demokratis. Misalnya jika ia mempunyai ide-ide, pikiran, konsep-konsep yang ingin diterapkan di lembaga yang dipimpinnya, maka hal tersebut didiskusikan dan dimusyawarahkan dengan bawahannya, tetapi situasi diatur dan diciptakan sedemikian rupa sehingga pada akhirnya bawahan didesak agar menerima ide/pikiran tersebut sebagai keputusan bersama.

Syarat - syarat Pemimpin Pendidikan

Dalam memangku jabatan pemimpin pendidikan yang dapat melaksanakan tugas-tugasnya dan memainkan perannya sebagai pemimpin yang baik dan sukses, maka dituntut beberapa persyaratan jasmani, rohani, dan moralitas yang baik, bahkan persyaratan sosial ekonomis yang layak akan tetapi pada bagian ini yang akan dikemukakan hanyalah persyaratan-persyaratan kepribadian dari seorang pemimpin yang baik. Persyaratan-persyaratan tersebut adalah : (1) Rendah hati dan sederhana, (2) Bersifat suka menolong, (3) Sabar dan memiliki kestabilan emosi (4) Percaya kepada diri sendiri. (5) Jujur, adil dan dapat dipercaya, (6) Keahlian dalam jabatan.

Keterampilan yang Harus Dimiliki Pemimpin Pendidikan

1. Keterampilan dalam memimpin

Pemimpin harus menguasai cara-cara kepemimpinan, memiliki keterampilan memimpin supaya dapat bertindak sebagai seorang pemimpin yang baik. Untuk hal itu antara lain ia harus menguasai bagaimana caranya : menyusun rencana bersama, mengajak anggota berpartisipasi, memberi bantuan kepada anggota kelompok, memupuk “moral” kelompok, bersama-sama membuat keputusan, menghindarkan “working on the group” dan “working for the group” dan mengembangkan “working with within the group”, membagi dan menyerahkan tanggung jawab, dan sebagainya. Untuk memperoleh keterampilan diatas perlu pengalaman, dan karena itu pemimpin harus benar-benar banyak bergaul, bekerja sama, dan berkomunikasi dengan orang yang dipimpinya. Yang penting jangan hanya tahu, tetapi harus dapat melaksanakan.

2. Keterampilan dalam hubungan insani

Hubungan insani adalah hubungan antar manusia. Ada dua macam hubungan yang biasa kita hadapi dalam kehidupan sehari-hari : 1) hubungan fungsional atau hubungan formal, yaitu hubungan karena tugas resmi atau pekerjaan resmi; dan 2) hubungan pribadi atau hubungan informal atau hubungan personal, ialah hubungan yang tidak didasarkan atau tugas resmi atau pekerjaan, tetapi lebih bersifat kekeluargaan.

Yang menjadi inti dalam hubungan ini, apakah itu hubungan fungsional atau hubungan personal, adalah saling menghargai. Bawahan menghargai atasan dan sebaliknya atasanpun harus menghargai bawahan.

3. Keterampilan dalam proses kelompok

Maksud utama dari proses kelompok ialah bagaimana meningkatkan partisipasi anggota-anggota kelompok setinggi-tingginya sehingga potensi yang dimiliki para anggota kelompok itu dapat diefektifkan secara maksimal. Inti dari proses kelompok adalah hubungan insani dan tanggung jawab bersama. Pemimpin harus jadi penengah, pendamai, moderator dan bukan menjadi hakim.

4. Keterampilan dalam administrasi personil

Administrasi personil mencakup segala usaha menggunakan keahlian dan kesanggupan yang dimiliki oleh petugas-petugas secara efektif dan efisien. Kegiatan dalam administrasi personil ialah : seleksi, pengangkatan, penempatan, penugasan, orientasi, pengawasan, bimbingan dan pengembangan serta kesejahteraan. Menemukan yang paling penting dari kegiatan diatas ialah kegiatan seleksi dalam memilih orang yang paling sesuai dengan tugas dan pekerjaannya yang berpedoman pada “the right man in the right place”.

5. Keterampilan dalam menilai

Penilaian atau evaluasi ialah suatu usaha untuk mengetahui sampai dimana suatu kegiatan sudah dapat dilaksanakan atau sampai dimana suatu tujuan sudah dicapai. Yang dinilai biasanya ialah : hasil kerja, cara kerja dan orang yang mengerjakannya. Adapun teknik dan prosedur evaluasi ialah menentukan tujuan penilaian, menetapkan norma/ukuran yang akan dinilai, mengumpulkan data-data yang dapat diolah menurut kriteria yang ditentukan, pengolahan data, dan menyimpulkan hasil penilaian. Melalui evaluasi, guru dapat dibantu dalam menilai pekerjaannya sendiri, mengetahui kekurangan dan kelebihan. Selain guru, personil lainnya perlu dievaluasi seperti petugas (karyawan) tata usaha, petugas BK, dan sebagainya, untuk mengetahui kemajuan/kekurangannya.

Kazt mengemukakan tiga keterampilan/skill yang harus dikuasai oleh seorang pemimpin, ialah human relation skill, technical skill, dan conceptual skill. Seberapa jauh ketiga keterampilan itu harus dipunyai pemimpin sesuai dengan kedudukannya.

- a. Human relation skill adalah Kemampuan berhubungan dengan bawahan. Bekerja sama menciptakan iklim kerja yang menyenangkan dan kooperatif. Terjalin hubungan yang baik sehingga bawahan merasa aman dalam melaksanakan tugasnya.
- b. Technical skill adalah Kemampuan menerapkan ilmunya kedalam pelaksanaan (operasional) Dalam rangka mendayagunakan/memanfaatkan sumber-sumber yang ada. Melaksanakan tugas yang bersifat operasional. Memikirkan pemecahan masalah-masalah yang praktis. Makin tinggi tingkat manager, secara relatif technical skill makin kurang urgensinya.
- c. Conceptual skill adalah dalam hal melihat sesuatu secara keseluruhan yang kemudian dapat merumuskannya, seperti dalam mengambil keputusan, menentukan kebijakan dan lain-lain. Dalam hubungan perlu ditekankan bahwa seorang pemimpin yang baik, adalah pemimpin yang tidak melaksanakan sendiri tindakan-tindakan yang bersifat operasional. Lebih banyak merumuskan konsep-konsep. Keterampilan ini ada juga yang menyebut dengan managerial skill.

Pendekatan Kepemimpinan Pendidikan

1. Pendekatan menurut pengaruh kewibawaan (power influence approach)

Menurut pendekatan ini, dikatakan bahwa keberhasilan pemimpin dipandang dari segi sumber dan terjadinya semua kewibawaan yang ada pada para pemimpin, dan dengan cara yang bagaimana para pemimpin menggunakan kewibawaan tersebut kepada bawahan. Pendekatan ini menekankan sifat timbal balik, proses saling mempengaruhi dan pentingnya pertukaran hubungan kerja sama antara para pemimpin dengan bawahan.

2. Pendekatan sifat (the traits approach)

Pendekatan ini menekankan pada kualitas pemimpin. Keberhasilan pemimpin ditandai oleh daya kecakapan luar biasa yang dimiliki oleh para pemimpin seperti: tidak kenal lelah atau penuh energy, intuisi yang tajam, tinjau ke masa depan yang tidak sempit, dan kecakapan keyakinan yang sangat menarik.

3. Pendekatan Perilaku (behaviorial approach)

Pendekatan perilaku memandang kepemimpinan dapat dipelajari dari pola tingkah laku dan bukan sifat-sifatnya. Studi ini melihat dan mengidentifikasi perilaku yang khas dari pemimpin dalam kegiatannya untuk mempengaruhi anggota-anggota kelompok atau pengikutnya. Perilaku pemimpin ini dapat berorientasi pada tugas keorganisasian ataupun pada hubungan dengan anggota kelompoknya. Pendekatan ini menitik beratkan pandangannya pada dua aspek perilaku kepemimpinan yaitu : fungsi-fungsi kepemimpinan dan gaya-gaya kepemimpinan.

4. Pendekatan kontingensi/ situasi

Pendekatan kontingensi menekankan pada ciri-ciri pribadi pemimpin dan situasi, mengemukakan dan mencoba untuk mengukur atau mempredikasikan ciri-ciri pribadi ini, dan

membantu pimpinan dengan garis pedoman perilaku yang bermanfaat yang didasarkan kepada kombinasi dari kemungkinan yang bersifat kepribadian dan situasional.

Kepemimpinan Menurut Ki Hajar Dewantara

1. Ing Ngarsa Sung Tuladha

Ing Ngarsa Sung Tuladha, artinya dari depan memberikan teladan. Seorang pemimpin merupakan orang yang akan dilihat oleh seluruh orang yang dipimpinnya. Sehingga, sebagai pemimpin harus bisa menjadi teladan, pembimbing, dan memberikan contoh kepada yang dipimpin. Ketika seorang pemimpin itu di depan, ia tidak serta merta hanya memerintah. Seorang pemimpin harusnya memberikan teladan dan tanggungjawab untuk membawa kepada visi bersama yang telah direncanakan. Implementasinya yaitu Kepala sekolah, menjadi contoh bertindak arif, menjadi contoh bertindak bijaksana, menjadi teladan bertindak adil, menjadi contoh bertindak terpuji, menjadi contoh dalam menepati waktu, menjadi contoh bertegur sapa, menjadi teladan berlaku jujur, menjadi contoh perhatian kepada sesama, menjadi contoh berperilaku konsisten, menjadi pola anutan bagi sesama, menjadi contoh bertanggung jawab, menjadi contoh menciptakan suasana harmonis, menjadi contoh memenuhi kebutuhan yang diperlukan, menjadi contoh memahami kebutuhan, menjadi contoh membina hubungan baik, menjadi contoh bersikap ramah, sebagai contoh membina prinsip kekeluargaan, menjadi contoh panutan, menjadi contoh pertahankan kerja sama yang harmonis, menjadi contoh dalam menjaga integritas sekolah, menjadi contoh berpenampilan serasi, menjadi contoh menjaga kewibawaan menjadi contoh sebagai orang terpercaya, menjadi contoh menjaga nama baik pribadi, menjadi contoh menjaga ketertiban, menjadi contoh taat aturan.

2. Ing Madya Mangun Karsa

Ing Madya Mangun Karsa, artinya di tengah menggugah semangat. Seorang pemimpin dalam ketika berada di tengah-tengah yang dipimpin harus bisa mengayomi, menjalin kebersamaan, dan memotivasi untuk mencapai tujuan. Seorang pemimpin harus bisa merangkul yang dipimpinnya, mau menerima kritik dan saran, serta mampu menggugah semangat bersama untuk meraih visi bersama. Saat di tengah-tengah pemimpin harus bisa membuat atmosfer organisasi menjadi positif, sehingga akan muncul semangat bersama untuk saling memotivasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Implementasinya yaitu Kepala sekolah, mampu meningkatkan semangat, mampu membangkitkan gairah kerja, mampu menimbulkan kebersamaan, mampu mengarahkan dan memberi saran, mampu memberi arahan yang memperlancar, mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, mampu memberi bimbingan untuk memperlancar, mampu menciptakan rasa rela berkorban, mampu pertahankan kebersamaan, mampu menciptakan rasa nyaman, mampu membina staf, mampu membimbing staf, mampu mempertahankan keterbukaan, mampu menggerakkan semangat kerja sama, mampu mengkondisikan lingkungan kerja yang nyaman, mampu mengkondisikan kebersamaan dalam kerja, mampu menciptakan jalinan kerja sama yang baik, mampu mempertahankan kerja sama yang harmonis, mampu menjadikan suasana kerja yang kondusif, mampu menciptakan kekompakan dalam kerja.

3. Tut Wuri Handayani

Tut Wuri Handayani, artinya dari belakang memberikan dorongan. Seorang pemimpin juga harus bisa menempatkan diri di belakang untuk mendorong individu-individu dalam organisasi yang dipimpinnya berada di depan untuk memperoleh kemajuan dan prestasi. Pemimpin diharapkan mampu untuk mendidik dan mengembangkan yang dipimpinnya agar terbentuk pula pemimpin-pemimpin baru sehingga tercipta proses regenerasi. Sesuai dengan kata pepatah yang menyebutkan Pemimpin yang baik adalah ia yang mampu menyiapkan pemimpin selanjutnya yang lebih baik dari dirinya. Implementasinya yaitu Kepala sekolah, mampu menciptakan rasa aman, dapat menjaga dan mempertahankan rasa tenang, mampu memikirkan kelangsungan kehidupan, mampu mendorong meningkatkan kemampuan, mampu mendorong untuk lebih maju, mampu mendorong para staf untuk studi lanjut, mampu mengingatkan yang salah, mampu menunjukkan jalan bagi yang mengalami kesulitan, mau mempercayai staf yang sudah diberi tanggung jawab, mau menghargai keberhasilan staf, memotivasi staf untuk lebih maju, mampu mendorong guru untuk melaksanakan tugas dengan baik, mampu perhatikan setiap kegiatan yang dilakukan oleh guru, memberikan teguran pada staf, mengingatkan guru, siswa dan karyawan agar datang tepat waktu, mendorong kepada guru agar bekerja dengan semangat yang tinggi, selalu mengawasi pelaksanaan tugas, berusaha memahami penyebab terjadinya permasalahan, selalu menjaga komunikasi antar warga.

Pemimpin Pendidikan

Guru, wali kelas, kepala sekolah, pengawasa, kepala kantor bidang pendidikan ada semua tingkatan, semua tenaga edukatif pada kantor dinas kepa direktorat dalam lingkungan direktorat jenderal pendidikan ketua jurusan, dekan, rector dan pembantu-pembantunya pada sekolah tinggi, akademi, institusi dan universitas, ahli-ahli ilmu pendidikan dan masih banyak lagi, mereka merupakan pemimpin pendidikan. Pada pokoknya setiap orang yang mempunyai kelebihan dalam kemampuan dan pribadinya, dan dengan kelebihannya itu dapat mempengaruhi, mengajar, membimbing, mendorong, menggerakkan, dan mengkoordinasikan staf pendidikan lainnya ke arah peningkatan atau perbaikan mutu pendidikan dan pengajaran, maka ia telah melaksanakan fungsi kepemimpinan pendidikan, dan ia tergolong sebagai pemimpin pendidikan.

Dengan demikian maka pemimpin pendidikan itu dapat berstatus pemimpin resmi. Kepemimpinan resmi dimiliki oleh mereka yang menduduki posisi dalam struktur organisasi pendidikan, baik secara resmi oleh pihak atasan atau yang berwenang maupun karena dipilih secara resmi menjadi pemimpin oleh anggota staf pelaksana pendidikan dimana ia bekerja. Misalnya kepala sekolah, kepala dinas pendidikan adalah termasuk kategori pemimpin resmi dan memiliki kepemimpinan resmi dilihat dari segi posisi dan sistem pengangkatannya. Kepemimpinan tidak resmi bisa dimiliki oleh mereka yang mempengaruhi, member tauladan, dan mendorong ke arah perbaikan.

Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah menghadapi tantangan yang berat, untuk itu ia harus memiliki persiapan yang memadai. Karena banyak tanggung jawab maka kepala sekolah memerlukan pembantu. Ia hendaknya belajar bagaimana mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab sehingga ia

dapat memusatkan perhatiannya pada usaha pembinaan program pengajaran. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan, harus mampu mengelola sarana dan prasarana pendidikan, pelayanan khusus sekolah dan fasilitas-fasilitas pendidikan lainnya sedemikian rupa sehingga guru-guru dan murid-murid memperoleh kepuasan dalam melaksanakan tugasnya.

Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pendidikan

Dalam hubungannya dengan misi pendidikan, kepemimpinan dapat diartikan sebagai usaha Kepala Sekolah dalam memimpin, mempengaruhi dan memberikan bimbingan kepada para personil pendidikan sebagai bawahan agar tujuan pendidikan dan pengajaran dapat tercapai melalui serangkaian kegiatan yang telah direncanakan.

Fungsi kepemimpinan pendidikan menunjuk kepada berbagai aktivitas atau tindakan yang dilakukan oleh seorang Kepala Sekolah dalam upaya menggerakkan guru-guru, karyawan, siswa dan anggota masyarakat agar mau atau berbuat sesuatu guna melaksanakan program-program pendidikan di sekolah. Lebih lanjut, M.I. Anwar mengatakan bahwa untuk memungkinkan tercapainya tujuan kepemimpinan pendidikan di sekolah, pada pokoknya kepemimpinan pendidikan memiliki tiga fungsi berikut:

1. Membantu kelompok merumuskan tujuan pendidikan yang akan dicapai yang akan menjadi pedoman untuk menentukan kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan;
2. Fungsi dalam menggerakkan guru-guru, karyawan, siswa dan anggota masyarakat untuk menyukseskan program pendidikan di sekolah; dan
3. Menciptakan sekolah sebagai suatu lingkungan kerja yang harmonis, sehat, dinamis, dan nyaman, sehingga segenap anggota dapat bekerja dengan penuh produktivitas akan memperoleh kepuasan kerja tinggi. Artinya pemimpin harus menciptakan iklim organisasi yang mampu mendorong produktivitas pendidikan yang tinggi dan kepuasan kerja yang maksimal. Kemampuan seorang pemimpin mempengaruhi orang lain didukung oleh kelebihan yang dimilikinya, baik yang berkaitan dengan sifat kepribadian maupun yang berkaitan dengan keluasan pengetahuan dan pengalamannya, yang mendapat pengakuan dari orang-orang yang dipimpin. Menurut Lezotte sekolah yang efektif tercipta karena kepemimpinan yang diterapkan di sekolah diarahkan pada proses pemberdayaan para guru sehingga kinerja guru lebih berdasarkan pada prinsip-prinsip dan konsep bersama, bukan karena suatu instruksi dari pimpinan.

Peningkatan mutu sekolah memerlukan perubahan kultur organisasi suatu perubahan yang mendasar tentang bagaimana individu-individu dan kelompok memahami pekerjaan dan perannya dalam organisasi sekolah. Kultur sekolah terutama dihasilkan oleh kepemimpinan Kepala Sekolah. Kepala Sekolah harus memahami bahwa sekolah sebagai suatu sistem organik, sehingga mampu berperan sebagai pemimpin leader dibandingkan sebagai manajer. Sebagai Leader Kepala Sekolah harus:

- a) Lebih banyak mengarahkan daripada mendorong atau memaksa;
- b) Lebih bersandar pada kerja sama dalam menjalankan tugas dibandingkan bersandar pada kekuasaan atau Surat Keputusan (SK);
- c) Senantiasa menanamkan kepercayaan pada diri guru dan staf administrasi, bukannya menciptakan rasa takut;

- d) Senantiasa menunjukkan bagaimana cara melakukan sesuatu daripada menunjukkan bahwa ia tahu sesuatu;
- e) Senantiasa mengembangkan suasana antusias, bukannya mengembangkan suasana yang menjemukan; dan
- f) Senantiasa memperbaiki kesalahan yang ada daripada menyalahkan kesalahan pada seseorang, bekerja dengan penuh kesungguhan, bukannya ogah-ogahan karena serba kekurangan.

Agar kepemimpinan Kepala Sekolah efektif, beberapa sifat dan gaya kepemimpinan seorang pemimpin (Kepala Sekolah) dalam menggali hubungan baik dengan orang-orang yang dipimpin yaitu: (1) Memberi contoh, (2) Berkepentingan pada kualitas, (3) Bekerja dengan landasan hubungan kemanusiaan yang baik, (4) Memahami masyarakat sekitarnya, (5) Memiliki sikap mental yang baik, (6) Berkepentingan dengan staf dan sekolah, (7) Melakukan kompromi untuk mencapai kesepakatan, (8) Mempertahankan stabilitas, (9) Mampu mengatasi stres, (10) Menciptakan struktur agar sesuatu bisa terjadi, (11) Mentolerir adanya kesalahan, (12) Tidak menciptakan konflik pribadi, (13) Memimpin melalui pendekatan yang positif, (!4) Tidak mendahului orang-orang yang dipimpinnya, (15) Mudah dihubungi oleh orang; dan (16) Memiliki keluarga yang serasi

Kepemimpinan Kepala Sekolah harus dapat menggerakkan dan memotivasi kepada:

- a) Guru, untuk menyusun program, menyajikan program dengan baik, melaksanakan evaluasi, melakukan analisis hasil belajar dan melaksanakan perbaikan dan pengayaan secara tertib dan bertanggung jawab;
- b) Karyawan, untuk mengerjakan tugas administrasi dengan baik, melaksanakan kebersihan lingkungan secara rutin, melaksanakan tugas pemeliharaan gedung dan perawatan barang-barang inventaris dengan baik dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab;
- c) Siswa, untuk rajin belajar secara tertib, terarah dan teratur dengan penuh kesadaran yang berorientasi masa depan; dan
- d) Orang tua dan masyarakat, agar mampu untuk menumbuhkan dan mengembangkan kemitraan yang lebih baik agar partisipasi mereka terhadap usaha pengembangan sekolah makin meningkat dan dirasakan sebagai suatu kewajiban, bukan sesuatu yang membebani.

Yang terpenting adalah, kepemimpinan Kepala Sekolah harus dapat memberikan kesejahteraan lahir batin, mengembangkan kekeluargaan yang lebih baik, meningkatkan rasa kebersamaan dalam mencapai tujuan dan menumbuhkan budaya positif yang kuat di lingkungan sekolah.

Komponen sekolah, termasuk sekolah dasar dan madrasah ibidaiyah, terdiri dari administrasi sekolah, kelembagaan, ketenagaan, kurikulum, siswa, sarana, prasarana, dan situasi umum sekolah. Kepala Sekolah merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam keberhasilan sekolah mencapai tujuannya. Kegiatan Kepala Sekolah tidak hanya berkaitan dengan pimpinan pengajaran saja, melainkan meliputi seluruh kegiatan sekolah, seperti pengaturan, pengelolaan sekolah, dan supervisi terhadap staf guru dan staf administrasi. Kepala Sekolah pada dasarnya melakukan kegiatan yang beraneka macam dari kegiatan yang bersifat akademik, administratif, kegiatan kemanusiaan dan kegiatan sosial.

Banyak kegiatan Kepala Sekolah yang sangat bermanfaat, yang bisa ditiru oleh Kepala Sekolah lain dalam melaksanakan tugasnya. Beberapa sekolah yang mempunyai prestasi yang

baik di dalam pengelolaan sekolah (prestasi hasil belajar siswa, hubungan sekolah dengan masyarakat) dapat dijadikan bahan kajian oleh sekolah lain dalam rangka mengelola sekolahnya sendiri. Walaupun disadari pula bahwa tidak ada situasi yang sama yang dapat dijadikan landasan untuk pengelolaan sekolah seperti guru, siswa, administrasi dan alat peralatan. Hal ini sangat mempengaruhi bagi terciptanya sekolah yang efektif.

Kepala Sekolah sebagai pemimpin pendidikan mempunyai tugas memadukan unsur-unsur sekolah dengan situasi lingkungan budayanya, yang merupakan kondisi bagi terciptanya sekolah yang efektif. Sekolah yang efektif adalah sekolah yang memiliki mutu yang baik. Artinya, bahwa mutu siswa yang dihasilkan oleh sekolah itu mempunyai kemampuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan dan keinginan masyarakat dan menjawab tantangan moral, mental dan perkembangan ilmu serta teknologi. Siswa yang bermutu adalah siswa yang memiliki kemampuan dan potensi mengembangkan dirinya menjadi warga yang berguna bagi nusa, bangsa dan negara.

Dengan demikian Kepala Sekolah adalah seorang pemimpin pendidikan yang merencanakan, mengorganisasikan, mengkoordinasikan, mengawasi, dan menyelesaikan seluruh kegiatan pendidikan di sekolah dalam pencapaian tujuan pendidikan dan pengajaran.

Kesimpulan

Kepemimpinan (*leadership*) merupakan salah satu yang sangat vital bagi terlaksananya fungsi-fungsi manajemen. Pengertian umum pendidikan adalah kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, dan kalau perlu memaksa orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan. Kepemimpinan pendidikan adalah suatu kesiapan, kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam proses mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan orang lain yang ada hubungannya dengan pelaksanaan dan pengembangan pendidikan dan pengajaran agar segenap kegiatan dapat berjalan secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan pendidikan.

Kepala Sekolah sebagai pemimpin pendidikan mempunyai tugas memadukan unsur-unsur sekolah dengan situasi lingkungan budayanya, yang merupakan kondisi bagi terciptanya sekolah yang efektif. Sekolah yang efektif adalah sekolah yang memiliki mutu yang baik. Artinya, bahwa mutu siswa yang dihasilkan oleh sekolah itu mempunyai kemampuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan dan keinginan masyarakat dan menjawab tantangan moral, mental dan perkembangan ilmu serta teknologi. Siswa yang bermutu adalah siswa yang memiliki kemampuan dan potensi mengembangkan dirinya menjadi warga yang berguna bagi nusa, bangsa dan negara. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah menghadapi tantangan yang berat, untuk itu ia harus memiliki persiapan yang memadai. Karena banyak tanggung jawab maka kepala sekolah memerlukan pembantu. Ia hendaknya belajar bagaimana mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab sehingga ia dapat memusatkan perhatiannya pada usaha pembinaan program pengajaran. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan, harus mampu

mengelola sarana dan prasarana pendidikan, pelayanan khusus sekolah dan fasilitas-fasilitas pendidikan lainnya sedemikian rupa sehingga guru-guru dan murid-murid memperoleh kepuasan dalam melaksanakan tugasnya.

Daftar Pustaka

- Mulyasa, E. (2004). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Suryosubroto, B. (2004). *Manajemen Pendidikan di Sekolah*: Jakarta: Rineka Cipta
- Sutikno Sobry, M. (2012). *Manajemen Pendidikan*. Lombok: Holistica
- Tim Dosen Jurusan Administrasi Pendidikan. (2009). *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Wahjosumidjo. (2002). *Kepemimpinan-kepemimpinan Pendidikan: Tinjauan Teoritis dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wahjosumidjo.(2007). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- <http://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/02/10/kepemimpinanpendidikan/>. Diakses 17 Juni 2019.
- <http://taliabupomai.blogspot.com/2010/04/kepemimpinanpendidikan-berorientasi.html>. Diakses 17 Juni 2019.
- http://www.infogue.com/viewstory/2009/11/09/penomena_kepemimpinan_pendidikan/?url=http://alkautsarbandung.wordpress.com/2009/11/09/penomena-kepemimpinan-pendidikan/.Diakses 18 Juni 2019.
- <http://kawakib06.multiply.com/journal/item/6>. Diakses 18 Juni 2019. .37)