

KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN UNTUK MENGEMBANGKAN SEKOLAH BERMUTU

Sermal

Dosen Administrasi Pendidikan Fakultas Tarbiyah IAIN Imam Bonjol Padang

Email: sermalpadang@yahoo.com

Abstrak: Kedudukan Kepemimpinan dalam dunia pendidikan sangat strategis untuk menciptakan perubahan pada berbagai organisasi pendidikan, baik di sekolah maupun di madrasah. Untuk itu, dalam proses penciptaan mutu di sekolah diperlukan peningkatan kualitas kepemimpinan sehingga arah perbaikan mutu pendidikan semakin jelas sesuai harapan *stakeholders*.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Manajemen, Pendidikan dan Mutu

Abstract: *The position of leadership in education is very strategic to create changing in educational organizations, both at General school or at the Islamic school. Therefore, in the process of creating quality at school it is necessary improvement of the leadership qualities so that the direction of quality education improvement more evident as the stakeholders expected.*

Keywords: *Leadership, Management, Education, Quality.*

Pendahuluan

Perkembangan pendidikan pada masa kini sedang giatnya diperkenalkan manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah, yang dapat diartikan sebagai model manajemen yang memberikan hak otonom yang lebih besar terhadap sekolah dan mendorong dilakukannya pengambilan keputusan partisipatif dengan melibatkan secara langsung semua pihak sekolah (guru, murid, pimpinan sekolah, karyawan, orang tua murid, masyarakat dan siapa saja yang memiliki perhatian terhadap pendidikan) untuk meningkatkan mutu pendidikan. Dengan diberikannya hak otonom yang lebih besar, artinya sekolah memiliki kewenangan penuh yang lebih besar dalam mengelola sekolah (untuk pencapaian standar pendidikan bidang pengelolaan), sehingga sekolah akan lebih mandiri. Melalui kemandirian sekolah, maka sekolah sangat dituntut untuk lebih mengembangkan program-program yang lebih sesuai dengan kebutuhan dan potensi yang dimiliki. Dalam hal ini diperlukan kepemimpinan pendidikan yang dapat mengelola sumber daya yang ada di sekolah untuk pencapaian mutu. Dengan demikian sekolah sangat diharapkan melakukan manajemennya melalui pemberdayaan sumber daya yang ada.

Makalah ini membahas secara ringkas tentang pengelolaan dan kebijakan pendidikan yang dikaitkan dengan salah satu delapan standar pendidikan yaitu dibidang standar pengelolaan dengan tujuan untuk mencapai kepemimpinan dalam manajemen pendidikan untuk pendidikan yang bermutu. Pemahaman awal diharapkan dapat membantu guna memahami istilah-istilah dan teori umum tentang kepemimpinan pendidikan untuk mengaplikasikan bidang standar pengelolaan.

Menurut kodrat serta irodatnya bahwa manusia dilahirkan untuk menjadi pemimpin. Sejak Adam diciptakan sebagai manusia pertama dan diturunkan ke Bumi, Ia ditugasi sebagai *Khalifah fil ardhi*. Sebagaimana termaktub dalam Al Quran Surat Al Baqarah ayat 30 yang berbunyi : “Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Malaikat”; “Sesungguhnya Aku akan mengangkat Adam menjadi Khalifah dimuka Bumi”.

Meminjam pendapat Velze, et al (1985) yang dikemukakan Dalin (1998:27) bahwa perbaikan sekolah adalah suatu usaha sistematis dan berkelanjutan dalam bidang perubahan kondisi pembelajaran dan yang berkenaan dengan kondisi internal dalam satu atau lebih sekolah dengan tujuan akhir pencapaian sasaran sekolah secara lebih efektif.

Menurut Bachtiar Surin yang dikutip oleh Maman Ukas bahwa “Perkataan Khalifah berarti penghubung atau pemimpin yang disertai untuk menyampaikan atau memimpin sesuatu” (Furchan, 2004: 15).

Dari uraian tersebut jelaslah bahwa manusia telah dikaruniai sifat dan sekaligus tugas sebagai seorang pemimpin. Pada masa sekarang ini setiap individu sadar akan pentingnya ilmu sebagai petunjuk/alat/panduan untuk memimpin umat manusia yang semakin besar jumlahnya serta kompleks persoalannya. Atas dasar kesadaran itulah dan relevan dengan upaya proses pembelajaran yang mewajibkan kepada setiap umat manusia untuk mencari ilmu. Dengan demikian upaya tersebut tidak lepas dengan pendidikan, dan tujuan pendidikan tidak akan tercapai secara optimal tanpa adanya manajemen atau pengelolaan pendidikan yang baik, yang selanjutnya dalam kegiatan manajemen pendidikan diperlukan adanya pemimpin yang memiliki kemampuan untuk menjadi seorang pemimpin. Pengelolaan pendidikan oleh pemimpin diarahkan kepada pencapaian mutu pendidikan, pengelolaan ini adalah salah satu ketentuan yang terdapat pada delapan standar pendidikan nasional sesuai dengan PP. RI No.19 TAHUN 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

Dijelaskan bahwa ada delapan standar nasional pendidikan itu adalah : (1) Standar isi, (2) Standar proses, (3) Standar kompetensi kelulusan, (4) Standar pendidikan dan

tenaga kependidikan, (5) Standar sarana dan prasarana, (6) Standar pengelolaan, (7) Standar pembiayaan, (8) Standar penilaian pendidikan.

Meskipun pemerintah sudah memberlakukan otonomi daerah dengan implikasi desentralisasi pendidikan, namun sekolah-sekolah belum banyak mengalami perkembangan yang menggembirakan. Itu artinya, iklim sekolah cenderung kurang kondusif bagi munculnya gagasan dan kebijakan baru sekolah dalam mengembangkan dirinya untuk meningkatkan kualitas sekolah. Utamanya pada sekolah dasar yang kualitas sumberdaya tenaga guru dan kepala sekolah masih kurang kondusif untuk menerapkan gaya dan model kepemimpinan yang memberi peluang bagi peningkatan mutu sekolah. Suatu model kepemimpinan yang memberikan kemudahan kepada sumberdaya tenaga kependidikan untuk mewujudkan gagasan perbaikan atau peningkatan mutu sekolah memang sangat dibutuhkan.

Dikemukakan oleh Achua dan Lussier (2010:4) bahwa keberhasilan karir individu dan penampilan organisasi ditentukan oleh efektivitas perilaku para pemimpin. Dalam hal ini kepemimpinan menjadi hal yang krusial bagi keberhasilan dan para peneliti menempatkan kepemimpinan sebagai alat yang sangat penting.

Hakikat Pemimpin

Kepemimpinan melibatkan manajer langsung dengan bawahan, memimpin adalah bagian sentral dari peran manajer, yang melibatkan kerja sama dengan dan melalui orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk sebagian besar kemampuan memimpin yaitu kemampuan seorang manejer untuk memotivasi, mempengaruhi, memerintah, dan berkomunikasi dengan bawahan yang akan menentukan efektivitas manajer (Stoner, 1981: 440)

“Pemimpin pada hakikatnya adalah seorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain didalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan” (Burhanuddin, 1994: 30).

Schermerhorn (2010:434) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah proses memberikan inspirasi kepada orang lain untuk bekerja keras mencapai pekerjaan yang penting. Kepemimpinan membangun komitmen dan antusiasme bagi orang-orang untuk melaksanakan bakat mereka untuk membantu mencapai rencana, pengawasan sehingga memastikan segala sesuatu berjalan dengan baik. Dalam kegiatannya bahwa pemimpin memiliki kekuasaan untuk mengerahkan dan mempengaruhi bawahannya sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakan. Pada tahap pemberian tugas pemimpin harus memberikan arahan dan bimbingan yang jelas, agar bawahan dalam melaksanakan

tugasnya dapat dengan mudah dan hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan mencakup distribusi kekuasaan yang tidak sama diantara pemimpin dan anggotanya. Pemimpin mempunyai wewenang untuk mengarahkan anggota dan juga dapat memberikan pengaruh, dengan kata lain para pemimpin tidak hanya dapat memerintah bawahan apa yang harus dilakukan, tetapi juga dapat mempengaruhi bagaimana bawahan melaksanakan perintahnya. Sehingga terjalin suatu hubungan sosial yang saling berinteraksi antara pemimpin dengan bawahan, yang akhirnya terjadi suatu hubungan timbal balik. Oleh sebab itu bahwa pemimpin diharapkan memiliki kemampuan dalam menjalankan kepemimpinannya, karena apabila tidak memiliki kemampuan untuk memimpin, maka tujuan yang ingin dicapai tidak akan dapat tercapai secara maksimal.

Untuk pencapaian tujuan kepemimpinan pendidikan dalam mengelola lembaga pendidikan dibantu oleh beberapa bawahan pimpinan sebagaimana pasal 50 ayat 2 pada PP RI No.19 Tahun 2005 dinyatakan bahwa dalam melaksanakan tugasnya kepala satuan pendidikan SMP/MTs/SMPLB atau bentuk lain yang sederajat dibantu minimal oleh satu orang wakil satuan kepala pendidikan. Berikut pada pasal 3 dinyatakan juga pada satuan pendidikan SMA/MA/SMALB, SMK/MAK, atau bentuk lain yang sederajat kepala satuan pendidikan dalam melaksanakan tugasnya dibantu minimal oleh tiga wakil kepala satuan pendidikan yang masing-masing secara berturut-turut membidangi akademik, sarana dan prasarana, serta kesiswaan.

Dalam konteks kepemimpinan di lembaga satuan pendidikan kepala sekolah dalam mencapai tujuannya harus menjalankan fungsi manajerialnya yang disesuaikan dengan iklim organisasinya. Untuk mencapai tujuan menjadi sekolah yang berkualitas sesuai dengan harapan konsumen pendidikan, maka perlu diciptakan hal-hal yang bersifat aktual dalam organisasi pendidikan, baik dalam hal pemilihan metode pembelajaran, efektifitas pembiayaan, pemanfaatan dan penggunaan teknologi pengajaran yang disesuaikan dengan kebutuhan perkembangan jaman, materi pembelajaran yang bermutu tinggi, dan kemampuan menciptakan serta menawarkan lulusan yang bermutu. Para pemimpin lembaga pendidikan yang ingin mengarahkan lembaga pendidikan yang dipimpinnya ke dalam era baru memerlukan berbagai pemahaman, pengertian, dan pengetahuan akan dinamika dan perubahan organisasi.

Allan Tucker (1992) mengemukakan kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi atau mendorong seseorang atau kelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan atau sasaran tertentu dalam situasi tertentu pula.

Intinya, kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau melakukan pekerjaan dengan sukarela untuk mencapai tujuan yang ditentukan. Dalam kepemimpinan itu terdapat unsur pemimpin (leader), anggota (followers), dan situasi (situation) tertentu.

Kepemimpinan merupakan suatu konsep hubungan manusia dalam spektrum makro yang esensinya bertumpu pada kemampuan mempengaruhi seseorang atau orang lain. Sejalan dengan itu, dikemukakan oleh Kouzes dan Posner (1993:11) bahwa kepemimpinan merupakan hubungan antara pemimpin dengan anggota organisasi, maka kepemimpinan ini esensinya berlangsung atas dasar adanya sifat saling membutuhkan dan minat yang sama dalam rangka mencapai tujuan.

Kepemimpinan sebenarnya dapat berlangsung dimana saja, karena kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai dengan apa yang diinginkan agar mencapai tujuan tertentu yang telah ditentukan. Di lingkungan rumah tangga ada jenis kepemimpinan orang tua pada anak-anaknya, di lingkungan pesantren ada kepemimpinan kyai, di perusahaan ada kepemimpinan direktur, di sekolah ada kepala sekolah. Jika kepemimpinan yang berlangsung pada suatu lingkungan dan situasi tertentu tanpa didasarkan pada jabatan dan kedudukan, maka kepemimpinan semacam itu bersifat personal sedangkan kepemimpinan yang berlandaskan jabatan dan kedudukan pada lingkungan (organisasi) dan situasi tertentu, maka kepemimpinan tersebut bersifat manajerial.

Di sekolah, seorang kepala sekolah menjalankan kepemimpinannya secara manajerial. Hal ini disebabkan di sekolah terdapat sejumlah personel yang berinteraksi dengan kepala sekolah dalam menjalankan tugas-tugas sekolah. Kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru-guru, staf administrasi tata usaha, pembantu umum, dewan sekolah; sebagai gabungan antara Badan Pembantu Penyelenggara Pendidikan (BP3) dan komite sekolah. Semua elemen tersebut saling berkaitan satu sama lain dan menjalankan fungsinya masing-masing untuk merealisasikan tujuan yang telah ditentukan bersama. Tugas dan wewenang dewan sekolah bertanggung jawab kepada masyarakat dan menjadi mitra bagi dinas pendidikan di tingkat kecamatan. Dewan sekolah ini beranggotakan orang tua murid, anggota masyarakat, dan orang-orang yang peduli terhadap pendidikan. Proses kepemimpinan pendidikan di sekolah berlangsung melalui hubungan interpersonal antara kepala sekolah dengan seluruh personel yang berada di sekolah. Hal tersebut dilakukan oleh kepala sekolah dalam rangka menstimulus dan secara persuasif memberikan arahan, bimbingan, dan kontrol terhadap kinerja sehingga operasional sekolah dapat berjalan dengan baik.

Dalam konteks kepemimpinan pendidikan, pemimpin adalah semua orang yang bertanggung jawab dalam proses perbaikan mutu dalam fungsi utamanya. Oleh karena itu, fungsi dari kepemimpinan dalam pendidikan haruslah tertuju pada mutu belajar serta semua staf lain yang mendukungnya. Keberadaan anggota atau staf juga memiliki peranan penting dalam sebuah organisasi. Kepemimpinan dalam suatu organisasi tidak mungkin berjalan tanpa adanya peran serta dari anggotanya. Seorang pemimpin, tidak terkecuali kepemimpinan manajerial dalam organisasi, tidak mungkin bekerja sendiri untuk mencapai tujuan. Para pemimpin akan membagi tugas kepada para anggotanya, menjelaskan tujuan dan program, mempengaruhi dan memotivasi, melalui pemberian insentif atau gaji, serta menampilkan keteladanan.

Bagaimanapun juga, fungsi kepemimpinan pendidikan merupakan satu dimensi yang paling esensial untuk melaksanakan manajemen mutu dalam pendidikan. Setiap respon organisasi terhadap perubahan yang terjadi dan melahirkan kultur mutu demi kemajuan organisasi harus diakomodir secara baik oleh pimpinan lembaga pendidikan. Pimpinan pendidikan merupakan motor penggerak organisasi yang mempengaruhi kinerja anggotanya, yaitu para guru dan staf pegawai lainnya agar bekerja lebih maksimal, menampilkan etos kerja tinggi, dan secara sukarela bekerjasama dengan anggota lainnya untuk mewujudkan standar mutu yang diharapkan oleh konsumen pendidikan (orang tua, masyarakat, lembaga pendidikan yang lebih tinggi, pemerintah, dan dunia kerja). Implementasi manajemen mutu terpadu dalam pendidikan di sekolah-sekolah mutlak dilakukan oleh pola kepemimpinan dalam suatu organisasi. Artinya, Kepemimpinan kepala sekolah diharapkan bersifat kreatif, inovatif, efektif, dan proaktif terhadap setiap tuntutan perubahan yang berorientasi pada perbaikan mutu berkelanjutan. Dalam hal ini, diperlukan juga reformasi pada struktur sekolah atau restrukturisasi organisasi sekolah sesuai tuntutan tugas untuk perbaikan mutu sekolah.

Lewis (1987) berpendapat, pemimpin yang efektif adalah mereka yang dapat mengadaptasikan diri pada situasi yang bervariasi. Kepemimpinan yang partisipatif dan terpusat pada kelompok secara positif biasanya adalah gaya kepemimpinan yang diinginkan anggotanya. Kepemimpinan akan mempengaruhi kemajuan sekolah dalam menjalankan manajemen mutu terpadu melalui berbagai program perbaikan mutu secara terpadu. Di samping melakukan program-program perbaikan mutu pembelajaran, perbaikan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolah, serta peningkatan mutu kepemimpinan, maka di dalamnya juga diperlukan adanya revisi struktur pendidikan untuk menjamin efektifitas dan efisiensi perilaku organisasi melalui pembagian tugas dan tanggung jawab personal.

Struktur organisasi dan kepemimpinan sekolah termasuk dimensi yang harus diperkuat dengan perkembangan keterampilan kepala sekolah melalui panataan manajemen dan kepemimpinan. Selain itu perlunya seleksi yang ketat dan layak bagi seorang guru agar bisa diangkat untuk menduduki jabatan sebagai kepala sekolah. Hal ini bertujuan sebagai proses pengembangan karier dan mendorong kematangan staf dalam menjalankan kepemimpinan pendidikan di sekolahnya. Setiap sekolah perlu menyesuaikan struktur organisasinya dalam pelaksanaan setiap tugas perbaikan mutu sekolah, guru, dan karyawan yang dimiliki, serta memperhatikan pula dukungan masyarakat di lingkungan sekolah.

Pengembangan struktur organisasi sebagai dimensi organisasi dalam manajemen sekolah menjadi penting. Hal ini dilakukan untuk menjawab pola kepemimpinan di setiap sekolah. Otonomi pendidikan yang dikembangkan sebagai konsekuensi otonomi daerah memberi peluang seluas-luasnya bagi sekolah untuk mencairkan kebekuan kepemimpinan yang bersifat sentral selama ini, yaitu semua ditentukan oleh pusat dan bersifat homogen dalam segala hal.

Peran kepemimpinan lembaga pendidikan dilaksanakan oleh rektor, direktur, kepala sekolah/madrasah, dan pimpinan pesantren. Banyak komponen-komponen yang harus diperhatikan untuk mengimplementasikan manajemen mutu pendidikan di sekolah-sekolah. Komponen tersebut mencakup kepemimpinan, pendidikan, dan latihan, iklim organisasi, fokus konsumen pendidikan, metode ilmiah dan alat-alatnya, data yang bermakna, serta tim pemecah masalah. Semua komponen ini akan berfungsi dengan baik saat kepemimpinan sebagai faktor pertama dari peluang dan implementasi Total Quality Management (TQM) atau manajemen mutu terpadu pada setiap sekolah dilaksanakan secara maksimal. Tanpa kepemimpinan, maka komponen lain tidak akan berarti bahkan tidak terwujud.

Berkaitan dengan hal tersebut, Peters dan Austin mengajukan pertimbangan khusus terhadap kepemimpinan pendidikan untuk meraih mutu dalam sekolah unggul. Beberapa pertimbangan yang penting untuk diperhatikan adalah perspektif yang dibutuhkan para pemimpin pendidikan yang meliputi hal-hal sebagai berikut :

1. Vision and symbol

Artinya kepala sekolah harus mengkomunikasikan nilai-nilai lembaga terhadap staf, guru-guru, para pelajar, dan masyarakat luas.

2. Management by Walking About (MBWA)

Merupakan suatu cara bagi pemimpin untuk memahami, berkomunikasi, dan mendiskusikan proses yang berkembang dalam lembaga dengan tidak hanya duduk di belakang meja kerjanya.

3. For The Kids

Artinya perhatian yang sungguh-sungguh kepada semua anggota lembaganya, baik pelajar (primary customer) maupun pelanggan lainnya.

4. Autonomy, Experimentations, and Support for Failure.

Artinya memiliki otonomi, suka mencoba hal-hal baru, dan memberikan dukungan bagi sikap inisiatif dan inofatif untuk memperbaiki kegagalan.

5. Create A Sense of Family

Artinya cara untuk menumbuhkan rasa kekeluargaan diantara sesama guru, pelajar, karyawan, dan staf pimpinan lainnya.

6. Sense Of The Whole, Rhythme, Passion, Intensity, and Enthusias

Artinya menumbuhkan rasa kebersamaan, keinginan, semangat, dan potensi dari setiap staf (karyawan dan guru).

Peranan kepemimpinan pada setiap level organisasi akan menentukan pencapaian perbaikan mutu. Komitmen terhadap mutu harus merupakan sikap utama dari pemimpin lembaga pendidikan tertentu. Ini merupakan alasan bahwa manajemen mutu terpadu menjadi penting sebagai bentuk proses pengawasan dari atas ke bawah. Dapat diperkirakan sekitar 80% dari inisiatif mutu masih gagal untuk tahun pertama sampai tahun kedua. Seringkali alasan utama kegagalannya adalah kurangnya manajer senior yang mendukung dan memiliki komitmen. Perbaikan mutu sangat penting untuk menjalankan koordinasi mutu. Untuk berhasilnya manajemen mutu terpadu dalam pendidikan, maka harus ada manajer yang mau menyediakan waktu lebih banyak untuk memimpin, membuat rencana, mengembangkan ide-ide baru, dan bekerjasama dengan pelanggan konsumen pendidikan.

Seorang pemimpin memiliki visi yang berbeda-beda dengan pemimpin yang lainnya. Hal itu disebabkan, bagi seorang pemimpin visi merupakan masa depan organisasi. Ditegaskan oleh Snyder dkk. (1984:18) yang mengatakan bahwa visi memang baru sekedar wacana yang belum terimplementasikan, tetapi visi bukanlah mimpi. Visi merupakan kedalaman dan keluasan pengertian yang dapat mendeteksi bentuk dan kecenderungan sebagai sesuatu yang mengantarkan dan membimbing pemimpin memasuki hari ini dan masa depan.

Hakikat dari sebuah visi tentang masa depan bukanlah sekedar sebuah rencana atau tujuan semata. Visi merupakan gambaran masa depan yang seharusnya dan menjadi inti

akan suatu tujuan yang akan terlihat disukai, sedangkan rencana dan tujuan merupakan wahana untuk membuat gambaran sebuah realitas. Sebagai sesuatu yang ideal dan sebagai pencitraan masa depan, maka visi harus bersifat jelas, ringkas, menantang, berorientasi ke depan dan disukai. Visi dirumuskan bersama-sama antara pemimpin dan staf pendidikan untuk dikomunikasikan agar melahirkan komitmen terhadap visi tersebut. Bagi setiap sekolah, visi menjadi bagian dari pedoman yang menentukan jalan untuk dilalui bersama kepala sekolah, guru-guru, karyawan, dan para pelajar.

Visi sekolah perlu dirumuskan pimpinan dan staf bersama masyarakat. Kalau ada sekolah yang belum merumuskan visinya, berarti langkah untuk meraih mutu terbaik dan layanan prima sekolah tersebut masih diragukan. Visi sekolah antara lain dapat berupa :

1. Menyiapkan lulusan TK memasuki SD yang bermutu.
2. Menyiapkan lulusan SD yang mampu memenangkan persaingan memasuki SMP terbaik.
3. Menyiapkan lulusan berpengetahuan, terampil, dan berahlak mulia untuk berprestasi tinggi di SMU bermutu.
4. Menyiapkan lulusan SMU yang siap memenangkan persaingan memasuki perguruan tinggi.
5. Menyiapkan sarjana yang menguasai iptek dan memiliki imtak berkualitas untuk bekal kemandirian hidup.

Visi sekolah ini perlu ditransformasikan kepada semua guru, karyawan, dewan sekolah, dan masyarakat. Hal itu menjadi tanggung jawab dan tugas dari pimpinan suatu lembaga pendidikan, terutama manajer senior yang harus memberikan arahan, menjelaskan visi, dan memberikan inspirasi bagi bawahan untuk melakukan tindakan yang bermuara pada mutu lulusan yang diharapkan. Dalam manajemen mutu terpadu, semua manajer organisasi harus menjadi pemimpin dan teladan dalam proses mutu. Mereka perlu mengkomunikasikan misi dan sumbernya kepada seluruh unsur SDM dalam organisasi.

Fungsi kepemimpinan adalah untuk menangani mutu pembelajaran dan mendukung para staf yang berusaha mencapainya. Untuk itu para guru perlu diberdayakan agar mereka dapat memberikan kreatifitas dan inisiatif untuk meraih mutu yang diharapkan. Pemimpin pendidikan yang benar harus memiliki visi sebab dengan memiliki visi maka pemimpin dapat menentukan arah dari tujuan yang hendak dicapai. Sebagai upaya dalam melakukan perubahan budaya, terutama terhadap mutu produk dari sebuah organisasi atau lembaga berorientasi bisnis peran kepemimpinan sangatlah strategis. Hal ini menjadi sangat krusial bagi suatu lembaga pendidikan yang dikelola untuk menghasilkan

aset lulusan yang bermutu bagi konsumen pendidikan sehingga peranan pemimpin pendidikan menjadi posisi yang sangat strategis dengan komitmen, kontribusi, dan dedikasinya dalam rangka mengembangkan budaya mutu di lembaga pendidikan yang dipimpinnya.

Keberhasilan suatu organisasi yang berorientasi bisnis sangat ditentukan pula oleh pemimpinnya yang visioner. Lembaga pendidikan yang mengusahakan perbaikan mutu harus dipimpin oleh kepala sekolah/ madrasah, dekan, atau rektor yang memahami secara mendalam mengenai visi lembaganya. Pemimpin yang visioner, menampilkan peran keteladanan, menggunakan otoritas dengan bijak, mengembangkan rasa percaya diri personal dengan menjadi motifator bagi seluruh stafnya, mendelegasikan tanggung jawab sesuai dengan deskripsi kerja, dan mampu memunculkan komitmen yang kuat terhadap sasaran organisasi.

Kouzes dan Posner (1993:31) mengatakan bahwa suatu lembaga pendidikan hanya akan mengalami perubahan dalam menciptakan mutu lulusan dengan kepemimpinan pendidikan yang berhasil. Menurut Sallis (1993) mengatakan ada beberapa peranan utama pemimpin pendidikan dalam mengembangkan kultur (budaya) mutu, yaitu :

1. Memiliki visi yang jelas mengenai mutu terpadu bagi organisasinya.
2. Memiliki komitmen yang transparan terhadap perbaikan mutu.
3. Mengkomunikasikan pesan mutu.
4. Menjamin bahwa kebutuhan konsumen pendidikan menjadi pusat kebijakan dan pekerjaan organisasi.
5. Menjamin tersedianya saluran yang cukup untuk menampung suara-suara konsumen pendidikan.
6. Memimpin pengembangan staf/karyawan.
7. Bersikap hati-hati untuk tidak mudah menyalahkan orang lain ketika masalah muncul tanpa melihat bukti karena banyak problematika yang muncul berasal dari kebijakan lembaga dan bukan dari kesalahan staf.
8. Mengarahkan inovasi dalam organisasi pendidikan.
9. Menjamin kejelasan struktur organisasi merupakan bentuk tanggung jawab dan memberikan pendelegasian yang cocok dan maksimal.
10. Memiliki sikap tegas dan teguh untuk menghindari segala bentuk penyimpangan dari budaya organisasi.
11. Membangun kelompok kerja aktif.
12. Membangun mekanisme yang sesuai untuk memantau dan mengevaluasi kinerja organisasi.

Menurut Edwin A. Locke (1997) fungsi utama pemimpin adalah memantapkan sebuah visi untuk organisasi yang dipimpinnya dan mengkomunikasikannya dengan cara yang mantap bagi para anggotanya. Oleh karena itu, mengelola organisasi pendidikan sama artinya dengan mengelola orang-orang yang terlibat dalam aktifitas proses pembelajaran. Memimpin orang lain dalam dunia pendidikan berarti mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama secara sukarela untuk mencapai tujuan sesuai harapan konsumen pendidikan dan merealisasikan mutu yang diinginkan. Sejalan dengan hal tersebut, Kouzes dan Posner (1993:19) bahwa pimpinan dalam membagi visi dilakukan dengan cara mengkomunikasikan dan menanamkan nilai-nilai kepada para guru dan pegawai

dalam organisasi pendidikan perlu dilakukan agar mereka mengetahui arah dan budaya organisasi yang menjadi pedoman perilaku anggota dalam bekerja. Blanchard (1998:130) menambahkan pengembangan organisasi dan produktifitasnya dicapai dari buah kepemimpinan yang efektif sehingga hal itu akan mampu menghasilkan mutu secara berkelanjutan dalam lembaga pendidikan. Untuk mewujudkan perbaikan mutu pendidikan berkelanjutan, maka dibutuhkan seorang pemimpin yang tidak hanya berhasil membangun komitmen organisasi tetapi juga pemimpin yang sukses mengkomodir ide kreatif serta mampu bekerja secara efektif. Pemimpin pendidikan yang efektif adalah mereka yang mampu memberikan pengaruhnya dalam organisasi sehingga memotori anggotanya untuk bergerak ke arah tujuan yang hendak dicapai secara sukarela dan tanpa paksaan. Pengaruh ini berkelanjutan pada misi mewujudkan mutu pendidikan sehingga kinerja sekolah dapat dirasakan para konsumen pendidikan secara nyata melalui lulusan yang berprestasi dan bermutu.

Tipe-Tipe Kepemimpinan Pendidikan

Dalam setiap realitasnya bahwa pemimpin dalam melaksanakan proses kepemimpinannya terjadi adanya suatu perbedaan antara pemimpin yang satu dengan yang lainnya, hal sebagaimana menurut G. R. Terry dalam Ukas, bahwa pendapatnya membagi tipe-tipe kepemimpinan menjadi 6, yaitu:

1. Tipe kepemimpinan pribadi (*personal leadership*). Dalam sistem kepemimpinan ini, segala sesuatu tindakan itu dilakukan dengan mengadakan kontak pribadi. Petunjuk itu dilakukan secara lisan atau langsung dilakukan secara pribadi oleh pemimpin yang bersangkutan.
2. Tipe kepemimpinan non pribadi (*non personal leadership*). Segala sesuatu kebijaksanaan yang dilaksanakan melalui bawahan-bawahan atau media non pribadi baik rencana atau perintah juga pengawasan.

3. Tipe kepemimpinan otoriter (*authoritarian leadership*). Pemimpin otoriter biasanya bekerja keras, sungguh-sungguh, teliti dan tertib. Ia bekerja menurut peraturan-peraturan yang berlaku secara ketat dan instruksi-instruksinya harus ditaati.
4. Tipe kepemimpinan demokratis (*democratic leadership*). Pemimpin yang demokratis menganggap dirinya sebagai bagian dari kelompoknya dan bersama-sama dengan kelompoknya berusaha bertanggung jawab tentang terlaksananya tujuan bersama. Agar setiap anggota turut bertanggung jawab, maka seluruh anggota ikut serta dalam segala kegiatan, perencanaan, penyelenggaraan, pengawasan, dan penilaian. Setiap anggota dianggap sebagai potensi yang berharga dalam usaha pencapaian tujuan.
5. Tipe kepemimpinan paternalistis (*paternalistic leadership*). Kepemimpinan ini dicirikan oleh suatu pengaruh yang bersifat kepatuhan dalam hubungan pemimpin dan kelompok. Tujuannya adalah untuk melindungi dan untuk memberikan arah seperti halnya seorang bapak kepada anaknya.
6. Tipe kepemimpinan menurut bakat (*indigenous leadership*). Biasanya timbul dari kelompok orang-orang yang informal dimana mungkin mereka berlatih dengan adanya sistem kompetisi, sehingga bisa menimbulkan kesenjangan dari kelompok yang bersangkutan dan biasanya akan muncul pemimpin yang mempunyai kelemahan diantara yang ada dalam kelompok tersebut menurut bidang keahliannya dimana ia ikut berkecimpung.

Selanjutnya menurut Kurt Lewin yang dikutip oleh Maman Ukas mengemukakan tipe-tipe kepemimpinan menjadi tiga bagian yaitu :

1. Otokratis, pemimpin yang demikian bekerja kerang, sungguh-sungguh, teliti dan tertib. Ia bekerja menurut peraturan yang berlaku dengan ketat dan instruksi-instruksinya harus ditaati.
2. Demokratis, pemimpin yang demokratis menganggap dirinya sebagai bagian dari kelompoknya dan bersama-sama dengan kelompoknya berusaha bertanggung jawab tentang pelaksanaan tujuannya. Agar setiap anggota turut serta dalam setiap kegiatan-kegiatan, perencanaan, penyelenggaraan, pengawasan dan penilaian. Setiap anggota dianggap sebagai potensi yang berharga dalam usaha pencapaian tujuan yang diinginkan.
3. Laissezfaire, pemimpin yang bertipe demikian, segera setelah tujuan diterangkan pada bawahannya, untuk menyerahkan sepenuhnya pada para bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Ia hanya

akan menerima laporan-laporan hasilnya dengan tidak terlampau turut campur tangan atau tidak terlalu mau ambil inisiatif, semua pekerjaan itu tergantung pada inisiatif dan prakarsa dari para bawahannya, sehingga dengan demikian dianggap cukup dapat memberikan kesempatan pada para bawahannya bekerja bebas tanpa kekangan.

Berdasarkan dari pendapat tersebut diatas, bahwa pada kenyataannya tipe kepemimpinan yang otokratis, demokratis, dan laissezfaire, banyak diterapkan oleh para pemimpinnya didalam berbagai macam organisasi, yang salah satunya adalah dalam bidang pendidikan. Dengan melihat hal tersebut, maka pemimpin di bidang pendidikan diharapkan memiliki tipe kepemimpinan yang sesuai dengan harapan atau tujuan, baik itu harapan dari bawahan, atau dari atasan yang lebih tinggi, posisinya, yang pada akhirnya gaya atau tipe kepemimpinan yang dipakai oleh para pemimpin, terutama dalam bidang pendidikan benar-benar mencerminkan sebagai seorang pemimpin pendidikan yang profesional.

Efektivitas Kepemimpinan Pendidikan

Standar pengelolaan oleh satuan pendidikan pada PP RI no 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 49 ayat 1 dan 2 dinyatakan bahwa pengelolaan satuan pendidikan pada jenjang pendidikan dasar dan menengah menerapkan manajemen berbasis sekolah yang ditunjukkan dengan kemandirian, kemitraan, partisipasi, keterbukaan dan akuntabilitas. Pengelolaan satuan pendidikan pada jenjang pendidikan tinggi menerapkan otonomi perguruan tinggi yang dalam batas-batas yang diatur dalam ketentuan perundang-undangan yang berlaku memberikan kebebasan dan mendorong kemandirian dalam pengelolaan akademik, operasional, personalia, keuangan dan area fungsional kepengeloalaan lainnya yang diatur oleh masing-masing perguruan tinggi.

Pelaksanaan Peraturan Pemerintah ini perlu didukung dengan pelaksanaan pengelolaan satuan pendidikan dasar, menengah dan sampai ke perguruan tinggi melalui kepemimpinan yang lebih efisien dan efektif, sehingga kemandirian lembaga dalam menjalankan fungsinya berjalan dengan baik. Aplikatif ini tidak terlepas dari bagaimana pemimpin dapat menjalankan, mengawasi dan mengontrol semua lini yang harus digerakkan. Persoalan ini terutama mengaktifkan manajemen kontrol seorang pemimpin. Stoner (1981) mengungkapkan bahwa manajemen kontrol adalah usaha sistematis untuk menentukan standar kinerja dengan perencanaan tujuan, untuk mendesain sistem umpan balik informasi, membandingkan kinerja aktual dengan standar yang ditentukan, untuk menentukan apakah ada deviasi dan untuk mengukur

signifikansinya, dan untuk mengambil tindakan yang dibutuhkan dan meyakinkan bahwa sumber daya sudah digunakan secara efektif dan efisien semaksimal mungkin.

Untuk mengaktualisasikan dalam melaksanakan aktivitasnya bahwa, pemimpin baik pemimpin pendidikan maupun pemimpin secara umum dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Faktor-faktor tersebut sebagaimana dikemukakan oleh H. Jodeph Reitz (1981) yang dikutip Fattah, sebagai berikut :

1. Kepribadian (*personality*), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
2. Harapan dan perilaku atasan.
3. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.
4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin.
5. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
6. Harapan dan perilaku rekan.

Berdasarkan faktor-faktor tersebut, maka jelaslah bahwa kesuksesan pemimpin dalam aktivitasnya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat menunjang untuk berhasilnya suatu kepemimpinan, oleh sebab itu suatu tujuan akan tercapai apabila terjadinya keharmonisan dalam hubungan atau interaksi yang baik antara atasan dengan bawahan, disamping dipengaruhi oleh latar belakang yang dimiliki pemimpin, seperti motivasi diri untuk berprestasi, kedewasaan dan keleluasaan dalam hubungan sosial dengan sikap-sikap hubungan manusiawi.

Selanjutnya peranan seorang pemimpin sebagaimana dikemukakan oleh Purwanto, sebagai berikut :

1. Sebagai pelaksana (*executive*),
2. Sebagai perencana (*planner*),
3. Sebagai seorang ahli (*expert*),
4. Sebagai mewakili kelompok dalam tindakannya keluar (*external group representative*),
5. Sebagai mengawasi hubungan antar anggota-anggota kelompok (*controller of internal relationship*),
6. Bertindak sebagai pemberi gambaran/pujian atau hukuman (*purveyor of rewards and punishments*),
7. Bertindak sebagai wasit dan penengah (*arbitrator and mediator*),
8. Merupakan bagian dari kelompok (*exemplar*),

9. Merupakan lambang dari pada kelompok (*symbol of the group*),
10. Pemegang tanggung jawab para anggota kelompoknya (*surrogate for individual responsibility*),
11. Sebagai pencipta/memiliki cita-cita (*ideologist*),
12. Bertindak sebagai seorang ayah (*father figure*),
13. Sebagai kambing hitam (*scape goat*).

Berdasarkan dari peranan pemimpin tersebut, jelaslah bahwa dalam suatu kepemimpinan harus memiliki peranan-peranan yang dimaksud, disamping itu juga bahwa pemimpin memiliki tugas yang diembannya, sebagaimana menurut Purwanto, sebagai berikut :

1. Menyelami kebutuhan-kebutuhan kelompok dan keinginan kelompoknya.
2. Dari keinginan itu dapat dipetikanya kehendak-kehendak yang realistis dan yang benar-benar dapat dicapai.
3. Meyakinkan kelompoknya mengenai apa-apa yang menjadi kehendak mereka, mana yang realistis dan mana yang sebenarnya merupakan khayalan.

Tugas pemimpin tersebut akan berhasil dengan baik apabila setiap pemimpin memahami akan tugas yang harus dilaksanakannya. Oleh sebab itu kepemimpinan akan tampak dalam proses dimana seseorang mengarahkan, membimbing, mempengaruhi dan atau menguasai pikiran-pikiran, perasaan-perasaan atau tingkah laku orang lain. Pemimpin yang seperti ini sangat diharapkan untuk berkolaborasi dalam menerapkan manajemen pengelolaan. Pengelolaan satuan pendidikan pada jenjang pendidikan dasar dan menengah menerapkan manajemen berbasis sekolah yang ditunjukkan dengan kemandirian, kemitraan, partisipasi, keterbukaan, dan akuntabilitas.

Pemimpin harus mampu membuat rancangan tugas yang efektif, pemilihan/seleksi, penempatan dan kegiatan-kegiatan lainnya juga sangat diperlukan sehingga kegiatan pendidikan yang dikelola secara efektif dan efisien dapat memberikan kontribusi yang berarti kalau dikerjakan secara benar.

Veithzal rivai (2010) memberikan rancangan konsep pendidikan sistem yang perlu dikelola dengan baik digambarkan sebagai mata rantai satu dengan yang lainnya saling berkaitan. Sasaran pendidikan secara makro sebagaimana yang terdapat pada lembaga-lembaga pendidikan dapat dikualifikasikan dalam beberapa hal antara lain akuisisi pengetahuan (sasaran kognitif), pengembangan keterampilan/kemampuan (sasaran motorik) dan pembentukan sikap (sasaran afektif). Untuk sasaran mikronya dapat diukur secara terperinci dari hasil pembelajaran salah satu sasaran yang dapat diukur secara kognitif adalah nilai akhir belajar (NEM) dan perangnya sebagai

implikasi dari NEM. Untuk sasaran motorik tentang apa yang telah dihasilkan oleh murid, sasaran afektif terkait dengan perubahan sikap/perilaku murid setelah berlangsungnya pembelajaran.

Pendidikan memerlukan manajemen pendidikan yang berupaya untuk mengelola semua elemen pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan manajemen ini secara umum meliputi : perencanaan pendidikan, pengorganisasian pendidikan, pengiatan pendidikan, dan pengendalian atau pengawasan pendidikan.

Secara umum ada sepuluh komponen utama pendidikan yang harus dilakukan pengelolaannya yaitu: (1) Murid, (2) tenaga pendidik, (3) tenaga kependidikan, (4) paket instruksi pendidikan, (5) metode keguruan (dalam proses belajar mengajar), (6) kurikulum pendidikan, (7) alat instruksi dan alat penolong instruksi, (8) fasilitas pendidikan, (9) anggaran pendidikan, (10) evaluasi pendidikan.

Pengertian pendidikan merupakan pelaksanaan dari penyelenggaraan pendidikan yang telah direncanakan dan dilaksanakan oleh organisasi penyelenggara pendidikan dengan memperhatikan apa yang telah diprogram pada perencanaan. Sedangkan pengendalian pendidikan dimaksudkan untuk menjaga agar penyelenggaraan pendidikan dilaksanakan sesuai yang direncanakan dan semua komponen pendidikan digerakkan secara sinergis dalam proses yang mengarah kepada pencapaian tujuan pendidikan. Hal tersebut ditujukan untuk menghasilkan keluaran secara optimal seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan pendidikan.



Untuk keberhasilan dalam pencapaian suatu tujuan diperlukan seorang pemimpin yang profesional, di mana ia memahami akan tugas dan kewajibannya sebagai seorang pemimpin, serta melaksanakan peranannya sebagai seorang pemimpin. Disamping itu pemimpin harus menjalin hubungan kerjasama yang baik dengan bawahan, sehingga terciptanya suasana kerja yang membuat bawahan merasa aman,

tentram, dan memiliki suatu kebebasan dalam mengembangkan gagasannya dalam rangka tercapai tujuan bersama yang telah ditetapkan.

Penutup

Pemimpin pada hakikatnya adalah seorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain didalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Dalam kegiatannya bahwa pemimpin memiliki kekuasaan untuk mengerahkan dan mempengaruhi bawahannya sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakan.

Tipe-tipe kepemimpinan pada umumnya adalah tipe kepemimpinan pribadi, Tipe kepemimpinan non pribadi, tipe kepemimpinan otoriter, tipe kepemimpinan demokratis, tipe kepemimpinan paternalistis, tipe kepemimpinan menurut bakat. Disamping tipe-tipe kepemimpinan tersebut juga ada pendapat yang mengemukakan menjadi tiga tipe antara lain : Otokratis, Demokratis, dan *Laissez faire*. Faktor-faktor yang mempengaruhi aktivitas pemimpin meliputi ; kepribadian (*personality*), harapan dan perilaku atasan, karakteristik, kebutuhan tugas, iklim dan kebijakan organisasi, dan harapan dan perilaku rekan. Yang selanjutnya bahwa faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi kesuksesan pemimpin dalam melaksanakan aktivitasnya.

Tugas pemimpin dalam kepemimpinannya meliputi ; menyelami kebutuhan-kebutuhan kelompok sehingga keinginan-keinginan yang realistis dari tiap individu dapat tercapai, meyakinkan kelompoknya mengenai apa-apa yang menjadi kehendak mereka, mana yang realistis dan mana yang sebenarnya merupakan khayalan. Pemimpin yang profesional adalah pemimpin yang memahami akan tugas dan kewajibannya, serta dapat menjalin hubungan kerjasama yang baik dengan bawahan, sehingga terciptanya suasana kerja yang membuat bawahan merasa aman, tentram, dan memiliki suatu kebebasan dalam mengembangkan gagasannya dalam rangka tercapai tujuan bersama yang telah ditetapkan, dan akan tercapai kemandirian sekolah untuk mengelola sumber daya yang ada.

Berdasarkan pada uraian tersebut diatas, maka penulis mengemukakan saran-saran sebagai berikut :

1. Hendaknya para pemimpin, khususnya pemimpin dalam bidang pendidikan dalam melaksanakan aktivitasnya kepemimpinannya dalam mempengaruhi para bawahannya berdasarkan pada kriteria-kriteria kepemimpinan yang baik.
2. Dalam membuat suatu program pendidikan hendaknya para pemimpin memahami keadaan atau kemampuan yang dimiliki oleh para bawahannya, dan

dalam pembagian pemberian tugas sesuai dengan kemampuannya masing-masing.

3. Pemimpin harus dapat memahami akan tugasnya sebagai seorang pemimpin.
4. Dalam melaksanakan akvitasnya baik pemimpin ataupun yang dipimpin menjalin suatu hubungan kerjasama yang saling mendukung untuk tercapainya tujuan organisasi atau instansi.

Daftar Pustaka

- Burhanuddin (1994). *Analisis Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, (Jakarta : Bumi Aksara).
- Donosepoetro, Marsetio (1982). *Manajemen Dalam Pengertian dan Pendidikan Berpikir*, (Surabaya : Usaha Nasional).
- Fattah, Nanang (1996). *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung : Rosdakarya).
- Furchan, Arief (2004). *Pengantar Penelitian dalam Pendidikan*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- I.Nyoman Bertha (1983). *Filsafat dan Teori Pendidikan*, Bandung : FIP IKIP Bandung.
- Oteng Sutisna (1983). *Administrasi Pendidikan Dasar Teoritis untuk Praktek Profesional*, Bandung : Angkasa.
- Purwanto, M Ngalim (1981). *Administrasi Pendidikan*, Jakarta : Mutiara Sumber-Sumber Benih Kecerdasan.
- Rivai Veithzal, Sylviana Murni (2010), *Education Management*, Jakarta : Rajawali Pers,
- Sagala, Syaiful (2005). *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, Bandung : Alfabeta.
- Schermerhorn, John R (2010). *Introduction to Management*, john wiley & Sons (Asia) Pte Ltd.
- Standar Nasional Pendidikan, PP RI No.19 Tahun 2005, Tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Stoner, James AF. (1981). *Management*, United Statet of America: PHI.
- Suherman, Maman, (1986). *Pengembangan Sarana Belajar*, Jakarta : Karunia.
- Sulaeman, Dadang dan Sunaryo (1983). *Psikologi Pendidikan*, Bandung : IKIP Bandung.
- Ukas, Maman, (1999). *Manajemen Konsep, Prinsip, dan Aplikasi*, Bandung : Ossa Promo.
- Wahjosumidjo, (1995). *Kepemimpinan Kepala Sekolah (Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta : Raja Grafindo Persada