

KEPEMIMPINAN DALAM PENDIDIKAN

Erawan Abdullah

MIN 1 Tulungagung

E-mail: erawanabdullah@gmail.com

Abstract: A leader is essentially someone who has the ability to influence the behavior of others in their work by using power. Leadership plays a very important role in achieving the goals of an institution or organization. Trustworthy and responsible leadership can bring institutions or organizations forward and develop. Prospective leadership is determined by the leader who is the top leader of an institution or organization. Educational leadership is the ability to drive the implementation of education, so that the educational goals that have been set can be achieved effectively and efficiently. In educational institutions, educational leadership can be in the positions of principal, dean, rector and so on. To improve the quality of education, an educational leader must be able to improve the performance of his teachers or subordinates.

Keywords: leadership; education

Abstrak: Pemimpin pada hakikatnya adalah seorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Kepemimpinan sangat berperan dalam pencapaian tujuan suatu lembaga atau pun organisasi. Kepemimpinan yang amanah dan bertanggungjawab dapat membawa lembaga atau organisasi maju dan berkembang. Kepemimpinan yang prospektif ditentukan oleh sang pemimpin yang menjadi top leader dari suatu lembaga atau organisasi. Kepemimpinan pendidikan merupakan kemampuan untuk menggerakkan pelaksanaan pendidikan, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Pada lembaga pendidikan kepemimpinan pendidikan itu bisa dalam jabatan kepala sekolah, dekan, rektor dan sebagainya. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan seorang pemimpin kependidikan harus mampu meningkatkan kinerja para guru atau bawahannya.

Kata Kunci: kepemimpinan; pendidikan

Pemimpin pada hakikatnya adalah seorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Kepemimpinan sangat berperan dalam pencapaian tujuan suatu lembaga atau pun organisasi. Kepemimpinan yang amanah dan bertanggungjawab dapat membawa lembaga atau organisasi maju dan berkembang. Kepemimpinan yang prospektif ditentukan oleh sang pemimpin yang menjadi top leader dari suatu lembaga atau organisasi.

Kepemimpinan pendidikan merupakan kemampuan untuk menggerakkan pelaksanaan pendidikan, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Pada lembaga pendidikan kepemimpinan pendidikan itu bisa dalam jabatan kepala sekolah, dekan, rektor dan sebagainya. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan seorang pemimpin kependidikan harus

mampu meningkatkan kinerja para guru atau bawahannya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, sebagai pemimpin kependidikan harus mampu memberikan pengaruh-pengaruh yang dapat menyebabkan guru atau bawahannya tergerak untuk melaksanakan tugasnya secara efektif sehingga kinerja mereka akan lebih baik. Kepemimpinan pada lembaga pendidikan memerlukan beberapa persyaratan utama yang merupakan nilai lebih untuk mempengaruhi, mengarahkan dan memimpin lembaga atau organisasinya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk menghasilkan sistem pendidikan yang berkualitas, kepemimpinan yang berkualitas mutlak harus terpenuhi terlebih dahulu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menjelaskan definisi kepemimpinan harus dilihat dari sudut mana seseorang memandang atau memahami hakikat kepemimpinan. Beragamnya definisi kepemimpinan disebabkan perbedaan konsep dasar yang dipergunakannya. Dibawah ini merupakan kutipan beberapa definisi kepemimpinan yaitu sebagai berikut.

1. Secara umum definisi kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai berikut yaitu kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan 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.
2. Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang guna mencapai tujuan organisasi (*Leadership is activities for influencing the others to obtain the organization objectivities*) (George R. Terry)
3. Kepemimpinan pendidikan merupakan kemampuan untuk menggerakkan pelaksanaan pendidikan, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien (Taty Rosmiati & H. Emmy Fakry Gaffar)

Dari berbagai pengertian berikut dapat dicatat beberapa hal yakni sebagai berikut.

1. Bahwa kepemimpinan itu melibatkan orang lain.
2. Kepemimpinan itu melibatkan distribusi kekuasaan yang tidak merata antara pemimpin dan anggota kelompok.
3. Kepemimpinan itu menggerakkan kemampuan dengan menggunakan berbagai bentuk kekuasaan untuk mempengaruhi tingkah laku bawahan
4. Kepemimpinan adalah menyangkut nilai.¹

¹ Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2004).cet, 2, 115.

Kepemimpinan pendidikan merupakan variabel penyebab yang diharapkan dapat membawa perubahan yang baik pada aspek-aspek lainnya baik ekonomi, hukum, politik, sosial, budaya, kesehatan, dan lain sebagainya. Aspek-aspek ini mengalami perubahan positif-konstruktif manakala pendidikan memiliki kepemimpinan yang berkualitas, suatu kepemimpinan yang benar-benar profesional yang didasari pengalaman, pendidikan, dan ketrampilan. Ini berarti kepemimpinan pendidikan diyakini sebagai pilar utama dalam merealisasikan kemajuan peradaban bangsa dan negara.²

Selanjutnya dalam kepemimpinan ada beberapa konsep yang perlu diketahui, yaitu sebagai berikut.

1. Konsep yang menganggap bahwa kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang berupa sifat-sifat yang dibawa sejak lahir yang ada pada diri seorang pemimpin (*traits within the individual leader*) bukan karena dibuat atau dididik untuk itu.
2. Konsep yang memandang kepemimpinan sebagai fungsi kelompok (*function of the group*). Sukses atau tidaknya suatu kepemimpinan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan atau sifat-sifat yang ada pada seseorang, tetapi lebih penting adalah dipengaruhi oleh sifat-sifat dan ciri-ciri kelompok yang dipimpinnya.
3. Konsep ini tidak hanya didasari atas pandangan yang bersifat psikologis dan sosiologis tetapi juga ekonomi dan politis. Menurut konsep ini kepemimpinan dipandang sebagai suatu fungsi dari situasi (*function of the function*) dimana kondisi dan situasi tempat kelompok itu berada mendapat penganalisaan pula dalam masalah kepemimpinan. Konsep ini menunjukkan bahwa betapa seorang pemimpin telah memiliki sifat-sifat kepemimpinan yang baik dan dapat menjalankan fungsinya sebagai anggota kelompok, sukses tidaknya kepemimpinan masih ditentukan pula oleh situasi yang selalu berubah yang mempengaruhi perubahan dan perkembangan kehidupan kelompok yang dipimpinnya.

Dalam kepemimpinan tentunya ada syarat dan sifat yang mana sangat menentukan dalam menjalankan tugasnya, Keberhasilan atau kegagalan seorang pemimpin banyak ditentukan atau dipengaruhi oleh sifat-sifat yang dimiliki oleh pribadi si pemimpin. Untuk menjadi pemimpin pendidikan dituntut memenuhi persyaratan jasmani, rohani dan moralitas yang baik, bahkan persyaratan sosial ekonomi yang layak. Banyak ahli berusaha meneliti dan mengemukakan syarat-syarat dan sifat-sifat yang diperlukan bagi seorang pemimpin agar sukses.

Syarat-syarat bagi seorang pemimpin pendidikan yang baik harus memiliki:

1. Sifat-sifat personal dan social yang baik
2. Kecakapan intelektual
3. Latar belakang pengetahuan yang sesuai

² Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Surabaya : PT. Gelora Aksara Pratama, 2007), 271.

4. Filsafat pendidikan dan bimbingan
5. Kecakapan dan sikap terhadap pengajaran dan teknik-teknik mengajar
6. Pengalaman professional dan non professional
7. Potensi untuk mengembangkan profesinya
8. Kesehatan fisik dan mental

Tead dalam (Soekarna Indra fachrudin) bahwa syarat kepemimpinan pendidikan adalah:

1. Memiliki kesehatan jasmaniah dan rohaniah yang baik.
2. Berpegang teguh pada tujuan yang hendak dicapai.
3. Bersemangat
4. Jujur
5. Cakap dalam memberi bimbingan
6. Cepat serta bijaksana dalam mengambil keputusan
7. Cerdas
8. Cakap dalam hal mengajar dan menaruh kepercayaan kepada yang baik dan berusaha mencapainya

Dalam Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, pasal 38 disebutkan kriteria menjadi kepala SMP/MTs/SMA/MA/ SMK/ MAK meliputi:

1. Berstatus sebagai guru SMP/MTS/SMA/MA/SMK/MAK;
2. Memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku;
3. Memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun di SMP/MTs/SMA/MA/SMK/MAK; dan
4. Memiliki kemampuan kepemimpinan dan kewirausahaan di bidang pendidikan.³

Sifat-sifat yang diperlukan dalam kepemimpinan pendidikan:

1. Rendah hati dan sederhana. Kelebihan pengetahuan dan kesanggupan yang dimilikinya hendaknya dipergunakan untuk membantu bawahannya, bukan untuk dipamerkan dan dijadikan kebanggaan.
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. Keahlian dalam jabatan ini bukan saja kecakapan dalam melaksanakan pekerjaan, tetapi juga termasuk pengalaman dan penguasaan semua macam pengetahuan yang diperlukan untuk memperoleh dan menambah kecakan pemimpin.

³ Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan

Konsep seorang pemimpin pendidikan diproyeksikan dalam bentuk sikap memimpin, tingkah laku dan sifat kegiatan pemimpin yang dikembangkan dalam lembaga pendidikannya yang akan mempengaruhi situasi kerja, semangat kerja anggota-anggota staf, sifat hubungan kemanusiaan diantara sesamanya, dan akan mempengaruhi kualitas hasil kerja yang mungkin dapat dicapai oleh lembaga Pendidikan tersebut. Berdasarkan konsep, sifat, sikap dan cara-cara pemimpin melakukan dan mengembangkan kegiatan kepemimpinan maka kepemimpinan dapat diklasifikasikan menjadi empat tipe yaitu sebagai berikut.

1. Tipe Otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah kepemimpinan yang bertindak sebagai diktator terhadap anggota-anggota kelompoknya. Baginya pemimpin adalah menggerakkan dan memaksa kelompok. Apa yang diperintahnya harus dilaksanakan secara utuh, ia bertindak sebagai penguasa dan tidak dapat dibantah sehingga orang lain harus tunduk kepada kekuasaannya. Ia menggunakan ancaman dan hukuman untuk menegakkan kepemimpinannya. Kepemimpinan otoriter hanya akan menyebabkan ketidakpuasan dikalangan guru. Disebut juga tipe kepemimpinan *authoritarian*.

Batasan kekuasaan dari pemimpin otoriter hanya dibatasi oleh undang-undang. Bawahan hanya bersifat sebagai pembantu, kewajiban bawahan hanyalah mengikuti dan menjalankan perintah dan tidak boleh membantah atau mengajukan saran. Mereka harus patuh dan setia kepada pemimpin secara mutlak.

Pemimpin yang otoriter tidak menghendaki rapat atau musyawarah. Setiap perbedaan diantara anggota kelompoknya diartikan sebagai kelicikan, pembangkangan, atau pelanggaran disiplin terhadap perintah atau instruksi yang telah diberikan. Inisiatif dan daya pikir anggota sangat dibatasi, sehingga tidak diberikan kesempatan untuk mengeluarkan pendapatnya. Pengawasan bagi pemimpin yang otoriter hanyalah berarti mengontrol, apakah segala perintah yang telah diberikan ditaati atau dijalankan dengan baik oleh anggotanya. Mereka melaksanakan inspeksi, mencari kesalahan dan meneliti orang-orang yang dianggap tidak taat kepada pemimpin, kemudian orang-orang tersebut diancam dengan hukuman, dipecat, dsb. Sebaliknya, orang-orang yang berlaku taat dan menyenangkan pribadinya, dijadikan anak emas dan bahkan diberi penghargaan. Kekuasaan berlebih ini dapat menimbulkan sikap menyerah tanpa kritik dan kecenderungan untuk mengabaikan perintah dan tugas jika tidak ada pengawasan langsung. Selain itu, dominasi yang berlebihan mudah menghidupkan oposisi atau menimbulkan sifat apatis.

2. Tipe Laissez-faire

Bentuk kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari kepemimpinan otoriter. Yang mana kepemimpinan laissez faire menitikberatkan kepada kebebasan bawahan untuk melakukan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Pemimpin laissez faire banyak memberikan kebebasan kepada

personil untuk menentukan sendiri kebijaksanaan dalam melaksanakan tugas, tidak ada pengawasan dan sedikit sekali memberikan pengarahan kepada personilnya.

Kepemimpinan Laissez Faire tidak dapat diterapkan secara resmi di lembaga pendidikan, kepemimpinan laissez faire dapat mengakibatkan kegiatan yang dilakukannya tidak terarah, perwujudan kerja simpang siur, wewenang dan tanggungjawab tidak jelas, yang akhirnya apa yang menjadi tujuan pendidikan tidak tercapai.

Dalam tipe kepemimpinan ini sebenarnya pemimpin tidak memberikan kepemimpinannya, dia membiarkan bawahannya berbuat sekehendaknya. Pemimpin sama sekali tidak memberikan control dan koreksi terhadap pekerjaan bawahannya. Pembagian tugas dan kerja sama diserahkan sepenuhnya kepada bawahannya tanpa petunjuk atau saran-saran dari pemimpin. Dengan demikian mudah terjadi kekacauan-kekacauan dan bentrokan - bentrokan. Tingkat keberhasilan anggota dan kelompok semata-mata disebabkan karena kesadaran dan dedikasi beberapa anggota kelompok, dan bukan karena pengaruh dari pemimpin. Struktur organisasinya tidak jelas atau kabur, segala kegiatan dilakukan tanpa rencana dan tanpa pengawasan dari pimpinan.

3. Tipe Demokratis

Bentuk kepemimpinan demokratis menempatkan manusia atau personilnya sebagai faktor utama dan terpenting. Hubungan antara pemimpin dan orang-orang yang dipimpin atau bawahannya diwujudkan dalam bentuk human relationship atas dasar prinsip saling menghargai dan hormat menghormati.

Dalam melaksanakan tugasnya, pemimpin demokratis mau menerima dan bahkan mengharapkan pendapat dan saran-saran dari bawahannya, juga kritik-kritik yang membangun dari anggota diterimanya sebagai umpan balik atau dijadikan bahan pertimbangan kesanggupan dan kemampuan kelompoknya. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, terarah yang berusaha memanfaatkan setiap personil untuk kemajuan dan perkembangan organisasi pendidikan.

Pemimpin ikut berbaur di tengah anggota - anggota kelompoknya. Hubungan pemimpin dengan anggota bukan sebagai majikan dengan bawahan, tetapi lebih seperti kakak dengan saudara - saudaranya. Dalam tindakan dan usaha – udahnya ia selalu berpangkal kepada kepentingan dan kebutuhan kelompoknya, dan mempertimbangkan kesanggupan dan kemampuan kelompoknya.

Dalam melaksanakan tugasnya, ia mau menerima dan bahkan mengharapkan pendapat dan saran - saran dari kelompoknya. Ia mempunyai kepercayaan pula pada anggota - anggotanya bahwa mereka mempunyai kesanggupan bekerja dengan baik dan bertanggung jawab. Ia selalu berusaha membangun semangat anggota kelompok dalam menjalankan dan mengembangkan daya kerjanya dengan cara memupuk rasa kekeluargaan dan persatuan. Di samping itu, ia juga memberi kesempatan

kepada anggota kelompoknya agar mempunyai kecakapan memimpin dengan jalan mendelegasikan sebagian kekuasaan dan tanggung jawabnya.

4. Tipe Pseudo-demokratis

Tipe ini disebut juga semi demokratis atau manipulasi diplomatic. Pemimpin yang bertipe pseudo-demokratis hanya tampaknya saja bersikap demokratis padahal sebenarnya dia bersikap otokratis. Misalnya jika ia mempunyai ide - ide, pikiran, atau konsep yang ingin diterapkan di lembaga Pendidikannya, maka hal tersebut akan dibicarakan dan dimusyawarahkan dengan bawahannya, tetapi situasi diatur dan diciptakan sedemikian rupa sehingga pada akhirnya bawahan didesak agar menerima ide atau pikiran tersebut sebagai keputusan bersama. Pemimpin ini menganut demokrasi semu dan lebih mengarah kepada kegiatan pemimpin yang otoriter dalam bentuk yang halus, samar - samar, dan yang mungkin dilaksanakan tanpa disadari bahwa tindakan itu bukan tindakan pimpinan yang demokratis.

Keterampilan-keterampilan yang diperlukan kepemimpinan pendidikan meliputi keterampilan berikut ini.

1. Keterampilan Memimpin. Keterampilan memimpin, antara lain :
 - a. Menciptakan suasana pekerjaan yang sehat dan menyenangkan.
 - b. Membentuk dan membina moral yang tinggi bagi bawahannya.
 - c. Menentukan tujuan pendidikan bersama anggota kelompok dan berusaha mencari jalan keluar untuk mencapainya, dan lain – lain.
2. Keterampilan Menjalinkan Hubungan Kerja dengan Sesama Manusia. Dalam hal menjalin hubungan kerja yang baik dengan sesama manusia, seorang pemimpin pendidikan harus cakap dan mahir dalam berbagai hal, antara lain dalam:
 - a. Menanamkan dan memupuk sifat harga – menghargai, percaya – mempercayai, hormat – menghormati, indah – mengindahkan, dan maaf – memaafkan.
 - b. Mengembangkan kepercayaan diri
 - c. Mengkoordinir aktifitas kelompok
3. Keterampilan Menguasai Kelompok.

Sebagai proses memimpin ialah menolong guru mengembangkan sikap dan kariernya. Hal itu merupakan langkah pertama menuju “Group Self-Dicipline”. Seorang pemimpin harus rajin mengadakan pertemuan dengan stafnya untuk merumuskan tujuan yang diharapkan sesuai dengan kemampuan anggota. Oleh sebab itulah, pemimpin harus mahir dan cakap dalam :

- a. Mengetahui dan mengetahui kekuatan, kelemahan, dan kekurangan stafnya.
- b. Menanamkan serta memelihara sikap percaya mempercayai dalam kelompok.
- c. Memperbesar rasa tanggung jawab pada anggota kelompok.

4. Keterampilan Mengelola Administrasi Personalia.

Agar pelaksanaan pendidikan dapat dipertanggung-jawabkan, pemimpin sekolah dalam menyeleksi dan menempatkan guru harus menggunakan cara "The Right Man and Right Place".

Pemimpin harus bisa :

- a. Memilih dan mengangkat guru yang dibutuhkan untuk mengajar suatu kelas, tingkat, atau tak tertentu.
- b. Menciptakan suasana kerja yang harmonis, sehingga tujuan pendidikan dapat dicapai semaksimal mungkin.
- c. Memberi tugas yang sesuai dengan kemampuan masing – masing.

5. Keterampilan memberikan Penilaian.

Evaluasi penting bagi kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan, supaya mutu pekerjaan dapat diperbaiki dan dipertinggi. Seorang pemimpin melakukannya dengan cara "Self-Evaluation" atau dapat juga meminta bantuan kepada pihak guru. Untuk itu kepala sekolah harus bisa :

- a. Menentukan dan merumuskan tujuan penilaian.
- b. Menentukan kriteria yang akan digunakan untuk menilai.
- c. mengumpulkan data yang dapat diolah menurut kriteria yang telah ditentukan.

Keterampilan dapat dibedakan menjadi beberapa macam berikut.

1. Keterampilan Konseptual (*Conceptual Skills*)

Keterampilan konseptual yaitu kemampuan untuk melihat organisasi secara keseluruhan. Ini melingkupi kesanggupan untuk melihat dengan jelas peranan organisasi dalam situasi pembangunan yang menyeluruh, pemahaman tentang bagaimana berbagai fungsi dari organisasi bergantung satu sama lain, dan bagaimana perubahan-perubahan pada setiap bagian mempengaruhi semua yang lainnya. Singkatnya keterampilan konseptual bertalian dengan kemampuan yang diperlukan untuk partisipasi aktif dalam perumusan tujuan-tujuan dan maksud-maksud pokok usaha pendidikan. keterampilan konseptual merupakan "kemampuan mental untuk menganalisis dan mendiagnosis situasi yang rumit".

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat dipahami bahwa keterampilan konseptual kepala sekolah merupakan kemampuan mental seorang kepala sekolah dalam memahami kondisi organisasi sekolah secara keseluruhan. Hal ini diperjelas oleh Wahjosumidjo bahwa keterampilan konseptual kepala sekolah meliputi:

- a. Kemampuan analisis.
- b. Kemampuan berfikir rasional.
- c. Ahli atau cakap dalam berbagai macam konsepsi.
- d. Mampu menganalisis berbagai kejadian, serta mampu memahami berbagai kecenderungan.
- e. Mampu mengantisipasi perintah.

f. Mampu menganalisis macam-macam kesempatan dan problem-problem sosial.⁴

2. Keterampilan Teknik (*Technical Skills*)

Keterampilan teknis meliputi “Kemampuan dalam menerapkan pengetahuan atau keahlian spesialisasi”.

Berdasarkan pendapat di atas dapat dipahami bahwa keterampilan teknis kepala sekolah merupakan keterampilan kepala sekolah dalam menerapkan pengetahuan yang dimilikinya. Hal ini diperjelas oleh Wahjosumidjo bahwa keterampilan teknis kepala sekolah meliputi:

- a. Menguasai pengetahuan tentang metode, proses, prosedur dan teknik untuk melaksanakan kegiatan khusus.
- b. Kemampuan untuk memanfaatkan serta mendayagunakan sarana, peralatan yang diperlukan dalam mendukung kegiatan yang bersifat khusus.⁵

3. Keterampilan Manusiawi (*Human Skills*)

Keterampilan manusiawi adalah “kemampuan bekerja sama, memahami, dan memotivasi orang lain, baik perorangan maupun dalam kelompok”.

Berdasarkan pendapat di atas dapat dipahami bahwa keterampilan manusiawi kepala sekolah merupakan keterampilan kepala sekolah dalam memahami dan memotivasi seluruh komponen sekolah. Hal ini diperjelas oleh Wahjosumidjo bahwa keterampilan manusiawi kepala sekolah meliputi:

- a. Kemampuan untuk memahami perilaku manusia dan proses kerja sama
- b. Kemampuan untuk memahami isi hati, sikap dan motif orang lain, mengapa mereka berkata dan berperilaku.
- c. Kemampuan untuk berkomunikasi secara jelas dan efektif
- d. Kemampuan menciptakan kerja sama yang efektif, kooperatif, praktis dan diplomatis.
- e. Mampu berperilaku yang dapat diterima⁶

Fred E. Fiedler dan Martin M. Chamers, sebagaimana dikutip oleh Wahjosumidjo, mengatakan bahwa persoalan utama kepemimpinan secara kasar dapat dibagi kedalam tiga pertanyaan pokok, yaitu sebagai berikut.

1. Bagaimana seseorang dapat menjadi seorang pemimpin (*how one become a leader*).
2. Bagaimana para pemimpin itu berperilaku (*how leader behave*).
3. Apa yang membuat pemimpin itu berhasil (*What makes the leader effective*).⁷

⁴ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah in jauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta; PT. Raja Grafindo Persada, 2003), cet. 3, 101.

⁵ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*.....101

⁶ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*.....101.

⁷ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*.....19

Hampir seluruh penelitian kepemimpinan dapat dikelompokkan ke dalam empat pendekatan, yaitu :

1. Pendekatan pengaruh kewibawaan (*Power influence approach*).

Menurut pendekatan ini dikatakan bahwa keberhasilan pemimpin dipandang dari segi sumber dan terjadinya sejumlah kewibawaan yang ada pada para pemimpin, dan dengan cara yang bagaimana para pemimpin menggunakan kewibawaan tersebut kepada para bawahan.

Berdasarkan hasil penelitian French dan Raven terdapat pengelompokan sumber darimana kewibawaan tersebut berasal.

- a. *Reward Power*, bawahan mengerjakan sesuatu agar memperoleh penghargaan yang dimiliki oleh pemimpin.
- b. *Coersive Power*, bawahan mengerjakan sesuatu agar dapat terhindar dari hukuman yang dimiliki oleh pemimpin.
- c. *Legitimate Power*, bawahan melakukan sesuatu karena pemimpin memiliki kekuasaan untuk meminta bawahan dan bawahan mempunyai kewajiban untuk menuruti atau mematuhi.
- d. *Expert Power*, bawahan mengerjakan sesuatu karena bawahan percaya bahwa pemimpin memiliki pengetahuan khusus dan keahlian serta mengetahui apa yang diperlukan.
- e. *Referent Power*, bawahan melakukan sesuatu karena bawahan merasa kagum terhadap pemimpin, bawahan merasa kagum terhadap pemimpin, bawahan merasa kagum atau membutuhkan untuk menerima restu pemimpin, dan mau pula berperilaku seperti pemimpin.⁸

2. Pendekatan Sifat (*Traits Approach*)

Pendekatan ini menekankan pada sifat individu yang dicerminkan dalam kehidupan sehari-hari, dimana ciri tersebut berhubungan dengan individu yang lain.⁹ Pendekatan ini didasari asumsi bahwa kondisi fisik dan karakteristik pribadi adalah penting bagi kesuksesan pemimpin. Sifat dasar tersebut biasanya meliputi;

- a. Kondisi fisik (energik, tegap, kuat, dll)
- b. Latar belakang sosial berpendidikan dan berwawasan luas, serta berasal dari lingkungan sosial yang dinamis
- c. Kepribadian; adaptif, agresif, emosi, stabil, populer, dan kooperatif, dll. Sedangkan karakteristik yang berhubungan dengan tugas-tugas terdorong untuk maju, siap menerima tanggung jawab, berinisiatif, berorientasi pada tugas, dan cakap dalam komunikasi interpersonal, dll.

3. Pendekatan kepribadian (*Behavioral Approach*)

Dikemukakan oleh Robert K Blake dan Jane S Mouton yang membedakan dua dimensi

⁸ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*.....20-21.

⁹ Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Surabaya : eLKAF, 2006), 158.

dalam kepemimpinan yaitu *Concern of people dan Concern for production*. Teori ini mengenal lima gaya kepemimpinan yang menekankan pada produksi dan menekankan pada hubungan antar individu (kombinasi) yaitu:

- a. *Improverished* yaitu pemimpin menggunakan usaha yang paling sedikit untuk menyelesaikan tugas tertentu dan cukup untuk mempertahankan organisasi
 - b. *Country Club* yaitu kepemimpinan didasarkan pada hubungan informal dan individu, keramahan dan kegembiraan. Tekanan terletak pada penghargaan hubungan manusia secara maksimal.
 - c. *Team* yaitu keberhasilan individu tergantung kepada hasil kerja sejumlah individu yang penuh pengabdian. Tekanan pada kepemimpinan kelompok yang satu sama lain saling memerlukan.
 - d. *Task* yaitu pemimpin memandang efisiensi kerja sebagai faktor utama untuk keberhasilan organisasi.
 - e. *Middle Road* yaitu perpaduan dari empat gaya kepemimpinan namun tidak seluruhnya dimana menekankan pada keseimbangan yang optimal antara tugas dan hubungan manusiawi.
4. Pendekatan Kontingensi/ Situasi

Dikembangkan oleh Paul Henry dan Kenneth H Blachard. Teori ini mencoba menyiapkan pemimpin dengan beberapa pengertian dan taraf kematangan pengikutnya. Teori ini berasumsi bahwa pemimpin yang efektif tergantung kepada taraf kematangan pengikut dan kemampuan pemimpin untuk menyesuaikan orientasinya, baik orientasi tugas ataupun hubungan antar manusia. Dalam teori ini ada empat gaya kepemimpinan yaitu:

- a. *Telling* yaitu perilaku dengan tugas tinggi dan hubungan rendah. Gaya ini mempunyai komunikasi satu arah.
- b. *Selling* yaitu perilaku dengan tugas tinggi dan hubungan tinggi dimana pengarahan masih dilakukan oleh pemimpin, tetapi sudah mencoba komunikasi dua arah dengan dukungan sosioemosional untuk menawarkan keputusan.
- c. *Participating* yaitu perilaku hubungan tinggi dan tugas rendah. Pemimpin dan pengikut sama-sama memberikan andil dalam mengambil keputusan melalui komunikasi dua arah dan yang dipimpin cukup mampu dan berpengetahuan untuk melaksanakan tugas.
- d. *Delegating* yaitu perilaku hubungan dan tugas rendah. Memberikan kesempatan pada yang dipimpin untuk melaksanakan tugas mereka sendiri melalui pendelegasian dan supervise yang bersifat umum. Yang dipimpin yang sudah matang dalam melakukan tugas dan psikologis.

SIMPULAN

Substansi kegiatan pendidikan ialah kegiatan pembelajaran. Ujung tombak keberhasilan

penyelenggaraan pendidikan tidak bisa dilepaskan keterkaitan antara interaksi guru dengan kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi di sekolah. Kecakapan atau kemampuan pemimpin pendidikan (kepala sekolah) dalam membangun semangat guru atau pegawai lainnya tidak lepas dari sifat-sifat dan cara-cara yang ditunjukkan dihadapan mereka. Artinya, sifat – sifat yang baik dan perlakuannya terhadap bawahan atau anggota bagaimanapun sangat berpengaruh terhadap keberhasilan dirinya dan melaksanakan kepemimpinan disekolah.

Pemimpin pendidikan pada semua level baik itu Kepala Sekolah, wakil kepala sekolah, dan para guru wali atau petugas lainnya hendaknya mampu berperan sebagai *edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator* dan *motivator*.

DAFTAR RUJUKAN

Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam*, Surabaya : PT. Gelora Aksara Pratama, 2007.

Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan

Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam*, Surabaya : eLKAF, 2006

Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2004.

Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah injauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta; PT. Raja Grafindo Persada, 2003.