ARZUSIN
Jurnal Manajemen dan Pendidikan Dasar

e-ISSN : 2808-1854
p-ISSN : 2808-2346

Terindeks : Google Scholar, Moraref, Base, OneSearch.

KONSEP PARADOKS KEPEMIMPINAN PADA LEMBAGA PENDIDIKAN DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN

Sukmawati[1]; Miftahul Hamdi[2]; Nurul Yakin[3]
Universitas Islam Negeri Mataram
hamdi@stitpn.ac.id

Abstract

Leadership can be interpreted as a process of fostering a reciprocal relationship between leaders and those who are led by relying on interpersonal communication skills so that mutual understanding and cooperation between personnel are established according to the responsibilities and tasks that have been set. The leadership that each leader has will have a major influence on the achievement of educational goals. Leadership in education has a very important role, considering the function of the leader is to determine the achievement of educational goals. Basically every institution or educational institution requires a figure (leader) who will guide and direct the implementation of education at the institution. This type of leadership is also influenced by the style applied by someone who leads. An organization will succeed or fail largely determined by the leadership of the institution itself, including in educational institutions.

Keywords: *Leadership, Educational Institutions, Decision Making*

Abstrak : Kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses membina hubungan timbal balik antara pemimpin dan yang dipimpin dengan mengandalkan kemampuan komunikasi interpersonal sehingga terjalin saling pengertian dan kerjasama antar personil sesuai tanggung jawab dan tugas yang telah ditetapkan. Kepemimpinan yang dimiliki setiap pemimpin akan berpengaruh besar terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Kepemimpinan dalam dunia pendidikan memiliki peran yang sangat penting, mengingat fungsi dari pemimpin sangat menentukan pencapaian tujuan pendidikan. Pada dasarnya setiap instansi atau lembaga pendidikan memerlukan seorang figur (pemimpin) yang akan membimbing dan mengarahkan pelaksanaan pendidikan di lembaga tersebut. Tipe kepemimpinan ini juga dipengaruhi oleh gaya yang diterapkan oleh seseorang yang memimpin. Suatu organisasi akan berhasil atau dinyatakan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan lembaga itu sendiri termasuk pada lembaga pendidikan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Lembaga Pendidikan, Pengambilan Keputusan

Jurnal Arzusin is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

PENDAHULUAN

Mencerdaskan kehidupan bangsa merupakan tujuan ideal untuk direalisasikan melalui sistem pendidikan, Proses tersebut berlangsung semakin membaik karena dipengaruhi berbagai fungsi pengorganisasian, pembagian tugas, komunikasi, motivasi, keteladanan, dan kewenangan yang berlaku. Dalam berorganisasi khususnya di dunia pendidikan, tentunya dibutuhkan seseorang yang berkompeten untuk menjalankan roda kepemimpinan.

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses membina hubungan timbal balik antara pemimpin dan yang dipimpin dengan mengandalkan kemampuan komunikasi interpersonal sehingga terjalin saling pengertian dan kerjasama antar personil sesuai tanggung jawab dan tugas yang telah ditetapkan. Oleh karena itu sebagai individu dan makhluk sosial, mencari dan menelusuri informasi lebih lanjut tentang bagaimana menjadi seorang pemimpin yang efektif adalah suatu yang penting. Banyak orang percaya bahwa kepemimpinan adalah cara untuk meningkatkan kehidupan pribadi, sosial, dan profesional mereka. Kemudian seiring perkembangan zaman, kepemimpinan secara ilmiah semakin berkembang bersamaan dengan pertumbuhan manajemen ilmiah yang lebih dikenal dengan ilmu tentang memimpin. Hal ini terlihat dari banyaknya literatur yang mengkaji tentang kepemimpinan (*leadership*) dengan berbagai perspektif yang bermacam- macam.

Untuk mencapai tujuan pendidikan sesuai peran yang diharapkan, maka kepemimpinan dalam pendidikan harus berjalan dengan optimal. Secara operasional kepemimpinan pendidikan harus berlangsung efektif bagi kemajuan organisasi pada lembaga pendidikan. Di era informasi saat ini, keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi terutama pada lembaga pendidikan, sebagian besar ditentukan oleh mutu kepemimpinan yang dimiliki oleh orang-orang yang diberikan tanggungjawab sebagai pemimpin pada lembaga tersebut. Untuk itu kepemimpinan dalam pendidikan perlu diberdayakan dengan cara meningkatkan kemampuannya secara fungsional, sehingga mampu berperan sesuai dengan tugas, wewenang, dan tujuannya.

PEMBAHASAN

1. Teori Kepemimpinan

Dari waktu ke waktu teori kepemimpinan terus mengalami perkembangan, akan tetapi sebelum menjelaskan secara komprehensif mengenai macam-macam tipe atau gaya kepemimpinan dalam pendidikan, sudah seharusnya kita mengetahui pengertian dari pemimpin dan kepemimpinan itu sendiri, agar nantinya memudahkan dalam memahami berbagai tipe kepemimpinan. Maka dari itu pada bagian awal dijelaskan terlebih dahulu mengenai pengertian pemimpin dan hakikat kepemimpinan.

Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan memimpin, artinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain atau kelompok. Hater dan Bass, menyatakan bahwa pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang kharismatik dan mempunyai peran sentral dan strategis dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Pemimpin transformasional juga harus mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan bawahannya, serta mempertinggi kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi dari pada apa yang mereka butuhkan. Menurut Syafaruddin, pemimpin merupakan seseorang yang dipercaya oleh yang dipimpin karena otoritas dan kemampuannya untuk memberikan pengaruh kepada anggota untuk melakukan sesuatu. Orang yang menjalankan proses kepemimpinan disebut pemimpin. Sedangkan orang yang dipimpin disebut anggota atau pengikut (*folowwers*).

Berikut ini adalah perkembangan teori kepemimpinan dimulai dari *Great Man Theories* sampai dengan kepemimpinan transformasional menurut bolden (2003):

a. *Great Man Theories*; teori ini muncul berdasarkan pada pemikiran bahwa pemimpin adalah orang-orang yang luar biasa dan lahir dengan kualitas kepemimpinan, ditakdirkan untuk jadi pemimpin.

b. *Trait Theories*; teori ini membahas tentang kata-kata sifat yang menggambarkan kualitas seorang pemimpin dan kata-kata tersebut terus bertambah, dan semua itu bersifat positif dari seseorang.

c. *Behaviourist theories*; teori ini membahas secara lebih fokus pada perilaku yang dilakukan oleh seorang pemimpin dari pada kualitasnya. Teori ini membahas dan menganalisis beberapa pola perilaku berbeda, selanjutnya diobservasi dan dikategorikan sebagai tipe kepemimpinan.

d. *Situational Leadership*; pendekatan teori kempimpinan situasional memandang kepemimpinan sebagai sesuatu yang khas terhadap suatu situasi yang sedang dihadapi. Misalnya ada situasi yang membutuhkan tipekepemimpinan otokratik dan ada yang membutuhkan pendekatan partisipatif. Teori kepemimpinan situasional ini juga menyatakan bahwa ada beberapa tipe kepemimpinan yang berbeda yang dibutuhkan darisetiap level di suatu organisasi yang sama.

e. *Contingency Theory;* teori contingency memperbaiki pendekatan situasional, dan fokus pada identifikasi ciri-ciri kepimpinan situasional yang efektif yang diperkirakan paling tepat atau efektif untuk menghadapisituasi tertentu.

f. *Transactional Theory*; Teori transaksional ini memfokuskan pada pentingnya hubungan antara pemimpin dan anak buahnya, memusatan perhatian pada keuntungan yang mutual buat kedua belah pihak danberasal dari semacam kontrak diantara mereka, dimana pemimpin akan memberikan penghargaan atau pengakuan atas komitmen atau loyalitas para pengikutnya.

g. *Transformational Theory*; Transormational toeri konsep utamanya adalah tentang perubahan dan peran pemimpin yang menetapkan dan mengarahkan visi dan memastikan bahwa kinerja organisasi berubah.

Perkembangan teori kepemimpinan paling akhir adalah Transformational theory yang dimulai oleh James Mac Gregor Burns (2003) dengan bukunya *'Leadership'*. Kepemimpinan transformasional menurut Burns adalah suatu hubungan yang bersifat saling menguntungkan dan mengarah pada peningkatan kapasitas dari bawahan, sehingga dapat berubah menjadi pemimpin dan selanjuntya dapat merubah pemimpin menjadi agen moral.

Selanjutnya Burns mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional terjadi pada saat satu atau lebih orang saling berinteraksi, yang memungkinkan mereka saling mempengaruhi sehingga baik pemimpin dan pengikut mencapai tingkat motivasi dan moral yang lebih tinggi.

2. Manajemen Pendidikan

Luther Gulick mendefinisikan manajemen sebagai bidang ilmu pengetahuan (*science*) yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja sama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerjasama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan. Menurut Stoner, manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya- sumber daya organisasi lainnya agar agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sedang menurut Mary Parker Follett mendefinisikan manajemen sebagai seni dalam menyelesaikan pekerjaan malalui orang lain. Definisi ini mengandung arti bahwa para pemimpin/manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang lain untuk malaksanakan berbagai tugas yang mungkin diperlukan, atau berarti dengan tidak melakukan tugas-tugas itu dengan sendiri.

Sedang pengertian pendidikan pada hakikatnya adalah upaya yang dilakukan para pendidik kepada peserta didik guna mengembangkan potensi- potensi yang ada pada dirinya atau dengan kata lain, pendidikan itu adalah upaya memanusiakan manusia sehingga dapat berkarya dalam kehidupan yang berbudaya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa manajemen pendidikan merupakan suatu upaya yang dilakukan pihak tertentu yang dalam hal ini pemimpin untuk menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan pendidikan. Upaya yang dilakukan oleh pemimpin ini memiliki pengaruh yang signifikan dalam pencapaian tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, setiap pemimpin akan memiliki tipe kepemimpinan yang berbeda-beda satu sama lain.

3. Paradoks Kepemimpinan dalam Lembaga Pendidikan

Harrison memberikan wawasan utama tentang pilihan paradoksal yang perlu dilakukan setiap hari oleh para pemimpin. Penilaian ini memberikan analisis sehubungan dengan paradoks kepemimpinan yang mengungkapkan kekuatan dan kelemahan kepemimpinan. Penilaian Kepemimpinan Paradoksal Harrison mengukur 12 paradoks kepemimpinan yang mengungkapkan masalah keseimbangan yang tajam, memberi para pemimpin wawasan mendalam tentang berbagai masalah kepemimpinan utama.

a. Kepastian tentang pendapat dengan pikiran terbuka
b. Kepercayaan diri dengan peningkatan diri

c. Bersikap terus terang atau jujur dengan taktis dan rasa hormat
d. Memenuhi kebutuhan dengan membantu orang lain
e. Logika dengan intuisi
f. Motivasi Diri dengan manajemen stres
g. Kebulatan tekad dengan kreativitas
h. Keteraturan dengan kemampuan beradaptasi
i. Mengambil risiko dengan manajemen risiko
j. Meminta orang lain bertanggung jawab dengan menjaga hubungan
k. Membuat keputusan dengan bekerja sama
l. Optimisme dengan mengeksplorasi apa yang bisa salah

Setiap pemimpin harus selalu memegang kepercayaan yang dipimpinnya karena kepemimpinan berdiri di atas dasar kepercayaan. Sama halnya dengan sebuah kepemimpinan dalam pendidikan yang berdiri atas dasar kepercayaan. Maka dari itu, hal yang paling mendasar dan terpenting ketika menjadi seorang pemimpin adalah menanamkan rasa percaya kepada anggota atau bawahannya. Karena dengan cara seperti itulah seorang pemimpin akan disegani dan dihormati dalam sebuah organisasi termasuk dalam lembaga pendidikan dan biasanya rasa kepercayaan yang dimiliki bawahan itu tergantung pada tipe kepemimpinan seseorang yang memimpin. Untuk menjadi seorang pemimpin dalam dunia pendidikan harus memiliki karakteristik atau gaya memimpin yangbaik demi terciptanya tujuan organisasi tersebut.

Kepemimpinan dalam dunia pendidikan memiliki peran yang sangat penting, mengingat fungsi dari pemimpin sangat menentukan pencapaian tujuanpendidikan. Pada dasarnya setiap instansi atau lembaga pendidikan memerlukanseorang figur (pemimpin) yang akan membimbing dan mengarahkan pelaksanaan pendidikan di lembaga tersebut. Pemimpin yang baik tentu harus memiliki jiwa kepemimpinan yang baik dan pengetahuan tentang memimpin. Jika pemimpin yang akan memimpin pada suatu lembaga pendidikan tidak memiliki kedua hal itu maka akan sulit melaksanakan fungsi dan perannya sebagai pemimpin. Selain itu seorang pemimpin dalam sebuah organisasi atau suatu lembaga pendidikan harus mampu mengembangkan kemampuan memimpinnya dari sisi yang tepat

pada tiap skala untuk momen dan situasi disaat-saat tertentu. Terlebih lagi menghadirkan inovasi itu pada hakekatnya sulit dikarenakan prosesnya yang tidak teratur dan penuh ketegangan. Setiap orang yang terlibat harus terus menerus bergumul dengan tegangan dan tekananyang dimunculkannya.

Dalam berbagai tindakannya seorang pemimpin harus pandai dalam mempengaruhi anggota, karena itu peran para pemimpin sangat signifikan dalam menentukan arah dan kualitas kehidupan manusia, baik dalam keluarga, masyarakat, bangsa, serta negara. Pada era modern sekarang ini, keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi sebagian besar ditentukan oleh mutu kepemimpinan yang dimiliki orang-orang yang diangkat atau diserahi tanggungjawab sebagai pemimpin di masyarakat atau dalam suatu organisasi. Para pemimpin harus memiliki keterampilan dan sifat-sifat yang baik sebagai syarat bagi seorang pemimpin dalam organisasi tertentu.

Orang yang haus akan kekuasaan belum dikatakan bisa menjadi pemimpinyang baik. Sebaliknya, orang yang ditandai keengganan dan kesangsian yang sehat terhadap kekuasaan biasanya jauh lebih sanggup menjadi pemimpin baik.Sebab alasannya sangat sederhana, hanya sosok yang dapat merelatifkan atau membuat jarak dari kekuasaan sanggup menghidupi tugas agung bahwa kursi kekuasaan tidak identik dengan dirinya, tapi merupakan sarana perwujudan mandat. Oleh karena penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai, dapat dianggapsebagai salah satu solusi yang tepat. Akan tetapi jenis kepemimpinan seperti initidaklah mudah, khususnya bagi yang terbiasa dengan gaya *top-down*,atau yang memandang konflik dan kehilangan kontrol sebagai situasi yang tidak menyenangkan. Bahkan pemimpin inovatif yang mumpuni juga menyadaribetapa sulit untuk mendukung sisi yang satu dari paradoks tersebut dari pada sisiyang lain.

Tugas untuk menciptakan hal-hal yang baru dan berguna mengharuskan para pemimpin untuk tiada henti mendefinisikan ulang kebutuhan organisasinya,dan menyesuaikan perilaku kariawanya. Selain itu pula sikap seorang pemimpinjuga akan berpengaruh kuat untuk mengubah atau mempertahankan budaya yangada dalam sebuah organisasi atau suatu lembaga pendidikan. Dalam hal ini seorang pemimpin diharapkan secara peribadi dapat diterima oleh pegawainya dan bisa memberikan perhatian penuh baik terhadap produksi/jasa, maupun semangat kerja, dan kepuasan kerja pegawai melalui pendekatan yang baik, memotivasi pegawainya untuk dapat melakukan pekerjaan

sebaik mungkindalam rangka pencapaian kinerja berupa hasil dari pekerjaan sehari-hari atau kinerja yang dapat diukur berbasis horizon waktu tertentu.

Terkait dengan hal tersebut di atas, dalam kasus pengembangan kualitas departemen, Rice dan Bishoprick (1971) menyatakan bahwa kepemimpinan yang kuat menjadi keharusan untuk menyatukan setiap bagian dan mencegah satu departemen mendominasi departemen lainnya agar tidak mengganggu organisasi secara keseluruhan. Sejalan dengan pandangan tersebut, Rinehard (1993) menekankan fungsi mutlak dari seorang pemimpin pada organisasi pendidikan yaitu untuk mengoptimalkan keseluruhan system, yaitu mengorkestrai interrelasi antara elemen guna memaksimumkan manfaat bagi semua orang yang terlibat. Model kepemimpinan kontinjensi dari Fiedler dalamHanson 1991, menekankan perlunya penempatan pemimpin dalam situasi yang sangat cocok dengannya, atau untuk melatih pemimpin mengubah situasi yang ia temui guna mencocokan dengan polanya sendiri.

Adapun tipe dan ciri kepemimpinan paradoks yang dikenal dan diakui keberadaannya dalam manajemen pendidikan yaitu;

a. Kepemimpinan Otokratik

Seorang pemimpin yang tergolong otokratik memiliki serangkaian karakteristik yang biasanya dipandang sebagai karakteristik yang negatif. Dengan istilah lain pemimpin tipe otokratik adalah seorang yang egois.

Seorang pemimpin yang otokratik ialah seorang pemimpin yang memiliki sikap sebagai berikut:

1) Menganggap organisasi sebagai milik pribadi
2) Mengindentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi
3) Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata
4) Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat
5) Tergantung pada kekuasaan formilnya
6) Dalam tindakan pengerakannya sering mempergunakan approach mengandung unsur paksaan dan bersifat menghukum (Fattah, 2004)

Pemimpin otokrtatik bertindak sebagai diktator, pemimpin dengan ciri ini adalah penggerak dan penguasa kelompok. Kewajiban bawahan atau anggota-anggotanya hanyalah mengikuti dan menjalankan, tidak boleh membatah ataupun mengajukan saran. (Afifuddin, 2005).

b. Kepemimpinan yang *Laissez Faire* (Masa Bodoh)

Laissez faire (kendali bebas) merupakan kebalikan dari pemimpin otokrtatik. Jika pemimpin otokkratik selalu mendominasi organisasi maka pemimpin *laissez faire* ini memberi kekuasaan sepenuhnya kepada anggota atau bawahan. Bawahan dapat mengembangkan sarannya sendiri, memecahkan masalahnya sendiri dan pengarahan tidak ada atau hanya sedikit. Adapun ciri sifat kepemimpinan *laissez faire* seolah-olah tidak tampak, sebab pada tipe ini seorang pemimpin memberikan kebebasan penuh kepada para anggotanya dalam melaksanakan tugasnya. Disini seorang pemimpin mempunyai kenyakinan bahwa dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya terhadap bawahan maka semua usahanya akan cepat berhasil. Tingkat keberhasilan organisasi atau lembaga yang dipimpin dengan gaya *laissez faire* semata-mata disebabkan karena kesadaran dan dedikasi beberapa anggota kelompok dan bukan karena pengaruh dari pemimpinnya.

c. Kepemimpinan Demokratis

Tipe demokratis berlandaskan pada pemikiran bahwa aktivitas dalam organisasi akan dapat berjalan lancar dan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan apabila berbagai masalah yang timbul diputuskan bersama antara pejabat yang memimpin maupun para pejabat yang dipimpin. Seorang pemimpin yang demokratis menyadari bahwa organisasi harus disusun sedemikian rupa sehingga mengambarkan secara jelas beragam tugas dan kegiatan yang harus dilaksanakan demi tercapainya tujuan organisasi.

Dalam tipe kepemimpinan yang demokratis ini sangat berbeda dengan kedua tipe kepemimpinan sebelumnya karena pada tipe kepemimpinan demokratis ini,

pemimpin tidak bertindak otoriter dan tidak pula menyerahkan segala sesuatunya kepada bawahannya.

d. Kepemimpinan Kharismatik

Tipe kepemimpinan yang kharismatik ini pada dasarnya merupakan tipe kepemimpinan yang didasarkan pada charisma seseorang. Biasanya kharisma seseorang itu dapat mempengaruhi orang lain. Dengan kharisma yang dimiliki seseorang, orang tersebut akan mampu mengarahkan bawahannya. Seorang pemimpin yang karismatik memiliki karakteristik khusus yaitu daya tariknya yang sangat memikat sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya.

e. Kepemimpinan Tipe Militeristik

Tipe kepemimpinan yang biasa memakai cara yang lazim digunakan dalam kemiliteran. Pemimpin yang bertipe militeristis ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat sebagai berikut :

1) Dalam mengerakan bawahan lebih sering mempergunakan systemperintah;
2) Dalam mengerakan bawahan senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya
3) Senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan
4) Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan
5) Sukar menerima kritikan dari bawahannya
6) Menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan.

Tipe atau ciri kepemimpinan tersebut di atas adalah cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya. Thoha menjelaskan bahwa tipe kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam hal ini usaha menselaraskan persepsi di antara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan yang akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya.

4. Pengambilan Keputusan di Lembaga Pendidikan

Pengambilan keputusan merupakan hal yang sangat urgen bagi setiap orang terutama bagi para pimpinan atau manajer. Eksistensi seorang pemimpin dalam kepemimpinannya dapat dilihat dari berbagai bentuk kebijakan dan keputusan yang diambilnya. Seorang pimpinan atau manajer yang efektif adalah pimpinan atau manajer yang mampu membuat kebijakan dan mengambil keputusan yang relevan. Hadari Nawawi mengatakan bahwa organisasi hanya akan berfungsi jika para pemimpin memiliki kemampuan mengambil keputusan dan memerintahkan pelaksanaannya kepada anggota organisasi sesuai dengan bidang tugas dan tanggung jawabnya. Kepemimpinan dalam Islam dipandang sebagai sesuatu yang bukan diinginkan secara pribadi, tetapi lebih dipandang sebagai kebutuhan tatanan sosial. Hal ini antara lain dapat dipahami dari QS. al-Nisa': 59,:

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوٓاْ أَطِيعُواْ ٱللَّهَ وَأَطِيعُواْ ٱلرَّسُولَ وَأُوْلِي ٱلۡأَمۡرِ مِنكُمۡۖ فَإِن تَنَٰزَعۡتُمۡ فِي شَيۡءٖ فَرُدُّوهُ إِلَى ٱللَّهِ وَٱلرَّسُولِ إِن كُنتُمۡ تُؤۡمِنُونَ بِٱللَّهِ وَٱلۡيَوۡمِ ٱلۡأٓخِرِۚ ذَٰلِكَ خَيۡرٞ وَأَحۡسَنُ تَأۡوِيلًا ٥٩

Hai orang-orang yang beriman, ta`atilah Allah dan ta`atilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya. (QS. al- Nisa' : 59)

Ayat al-Qur'an tersebut telah menjelaskan bahwa makna kepemimpinan bukan sebagai sesuatu yang sembarang atau sekedar senda gurau, tetapi lebih sebagai kewenangan yang dilaksanakan oleh pribadi yang amat dekat dengan prinsip-prinsip yang digariskan al-Qur'an dan Sunnah.33 Dalam khazanah Islam banyak sekali ditemukan tentang ciri dan kualifikasi seseorang untuk menjadi pemimpin. Kualifikasi tersebut meliputi: (1) Muslim; (2) memiliki keistimewaan mental; (3) kemampuan jasmaniah; dan (4) derajat rohaniah.

Keistimewaan ini lebih sekedar ciri dan kualifikasi individu untuk menjadi pemimpin, tetapi kepatuhan atau kepengikutan tetap dalam koridor komitmen terhadap prinsip Islam. Secara sepintas kualifikasi kepemimpinan di atas, mempunyai

kesamaan dengan kajian kepemimpinan dengan pendekatan sifat dalam kepemimpinan pada umumnya, di mana menurut pendekatan ini, kepemimpinan didasarkan pada beberapa sifat dan keistimewaan yang di bawa sejak lahir. Pendekatan ini juga berhasil merumuskan beberapa sifat yang memungkinkan seseorang menempati derajat kepemimpinan. Sifat-sifat tersebut, meliputi : (1) kekuatan fisik dan susunan syaraf; 2) penghayatan arah dan tujuan; (3) antusiasme; (4) keramahan-tamahan; (5) integritas; (6) keahlian teknis; (7) kemampuan mengambil keputusan; (8) inteligensi; (9) keterampilan memimpin; dan (10) kepercayaan

Kepala sekolah sebagai tenaga fungsional guru atau pemimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Menurut E. Mulyasa, kepala sekolah memiliki peran dan tugas sebagai berikut: Educator, Manager, Administrator, Innovator, Motivator, Supervisor dan Leader. Dalam melaksanakan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah. Manajer menurut M. Manullang, manajer merupakan pejabat yang bertanggung jawab atas terselenggaranya aktivitas- aktivitas manajemen agar tujuan unit yang dipimpinnya tercapai dengan menggunakan bantuan orang lain. Kepala sekolah selaku manajer harus mampu melaksanakan fungsi manajemen. Setidaknya ada tiga tugas yang harus dilaksanakan kepala sekolah sebagai seorang manajer yaitu: kemampuan melaksanakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengendalian. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat tergantung pada kepemimpinan kepala sekolah. Berkat kepemimpinan di lembaganya, maka dia harus mampu membawa lembaganya ke arah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, dia harus mampu melihat adanya perubahan serta mampu melihat masa depan dalam kehidupan globalisasi yang kebih baik. Kepala sekolah harus bertanggung jawab atas kelancaran dan keberasilan semua urusan pengaturan dan pengelolaan sekolah secara formal kepada atasannya atau secara informal kepada masyarakat yang telah menitipkan anak-anak didiknya.

Kepala sekolah sebagai penentu kebijakan di sekolah juga harus memfungsikan perannya secara maksimal dan mampu memimpin sekolah dengan bijak dan terarah serta mengarah kepada pencapaian tujuan yang maksimal demi meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan di sekolahnya yang tentu saja akan berimbas pada kualitas lulusan anak didik sehingga membanggakan dan menyiapkan masa depan yang cerah. Oleh karena itu, kepala sekolah harus mempunyai wawasan, keahlian manajerial, mempunyai karisma kepemimpinan dan juga pengetahuan yang luas tentang tugas dan peran sebagai kepala sekolah. Dengan kemampuan yang dimiliki seperti itu, kepala sekolah tentu saja akan mampu mengantarkan dan membimbing segala komponen yang ada di sekolahnya dengan baik dan efektif menuju ke arah cita-cita sekolah.Kepala sekolah bertanggung jawab terhadap masa depan organisasi melalui pengambilan keputusan sesuai tingkatan kedudukannya. Proses pengambilan keputusan dilakukan saat perencanaan, penggerakan, pengawasan, dan pengorganisasian. Pengambilan keputusan ini tidak hanya bersifat substantif untuk Menyusunrencana-rencana strategis tetapi juga dalam menangani pelaksanaan tugas-tugas operasional serta mengatasi masalah-masalah yang menyimpang darirencana.

Para kepala sekolah perlu mempelajari atau mengenali masalah apa saja yang dihadapi atau peluang apa saja yang harus ditangkap oleh organisasi. Oleh karena itu faktor apa saja yang menyebabkan munculnya masalah atau faktor apa saja yang menjadi kekuatan dan kelemahan harus diidentifikasikan secara rasional dan sistematis. Kepala sekolah harus dapat merumuskan masalah yang tepat agar proses pengambilan keputusan menjadi baik. Para kepala sekolah menyusun sejumlah alternatif yang diperkirakan atau menjadi praduga sementara dalam menjawab perumusan masalah. Berbagai alternatif jawaban dibuat untuk memecahkan permasalahan dan yang bersifat menguntungkan bagi organisasi. Para kepala sekolah menilai keuntungan atau kerugian dan kelemahan atau kekuatan dari setiap alternatif jawaban dalam memecahkan permasalahan. Diperlukan kejelian dalam memilih alternatif jawaban guna mengambil keputusan. Tidak saja pikiran, perasaan, penindraan dan intuisi yang baik dalam memilih alternatif jawaban tersebut. Para kepala sekolah memilih jawaban dari perumusan masalah yang dianggap paling menguntungkan organisasi dan siap untuk ditetapkan dalam organisasi. Selanjutnya dilaksanakan sebagai keputusan yang diambil olehorganisasi. Para kepala sekolah harus mengevaluasi keputusan yang sudah diambil apakah sudah mencapai tujuan yang diinginkan atau belum. Jika belum maka perluada

perbaikan dengan melihat kembali alternatif jawaban yang dibuat atau menambah dengan melengkapi alternatif jawaban yang lain. Sistem sekolah mengolah berbagai input kemudian diolah atau ditransformasikan menjadi output yang selanjutnya keluaran ditransformasi kepada masyarakat. Pusat kegiatan ada pada proses pembelajaran antara siswa dan guru. Selain ada proses evaluasi yang dilakukan oleh guru untuk melihat sejauh mana perkembangan siswanya.

KESIMPULAN

Kepemimpinan yang dimiliki setiap pemimpin akan berpengaruh besar terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Ada banyak tipe kepemimpinan yang ada dalam manajemen pendidikan sebagaimana yang telah dipaparkan pada bagian sebelumnya. Tipe kepemimpinan ini juga dipengaruhi oleh gaya yang diterapkan oleh seseorang yang memimpin. Suatu organisasi akan berhasil atau dinyatakan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan lembaga itu sendiri termasuk pada lembaga pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

Afifuddin.2005. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Insan Mandiri

Ardana, Komang. 2008. Perilaku Keorganisasian. Yogyakarta: Graha Ilmu

Bolden, R., Gosling, 2003. A Review of Leadership Theory and Competency Frameworks. Centre for Leadership Studies, University of Exeter. UK.

Fattah, Nanang.2004. *Landasan Manajemen Pendidikan*.(Bandung: Remaja RosdaKarya.

Hanson ME.1991. *Educational Administration And Organizational Behavior Third Edition*. Massachusets: Simon & Schuster, Inc

Mulyasa.2006. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosda Karya

Rice and Bishoprick. 1971. *Conceptual Models Of Organization*. New York: Appleton-century-crofts. Meredith Corporation

Rinehard G. 1980. *Quality Educational: Applying Philosophy of DW Edwards Deming to Transform the Educational System.* Milwaukee Wisconsin: ASCQ Quality press

Soewarno Hardono Ningrat. 1980. *Pengantar Ilmu dan Study*. Jakarta: Haji Masagung.

Suryosubroto. 2010. *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta

Sutikno, Sobri. 2009. *Pengelolaan Pendidikan.* Bandung: Prospect

Syafaruddin.2010. *Kepemimpinan Pendidikan,* Jakarta: Quantum Teaching