

KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN DALAM TEORI DAN PRAKTEK PADA LEMBAGA PENDIDIKAN SWASTA

Suryawahyuni Latief¹, Yulfi Alfikri Noer², Samsuddin³, Santi Hendrayani⁴

E-Mail: niniek_yuni@yahoo.com¹, alfikri1207@gmail.com²,
samsudinmip@gmail.com³, santihendrayani@gmail.com⁴

^{1,3,4}Universitas Nurdin Hamzah Jambi

²Universitas Thaha Saifuddin Jambi

E-Mail: niniek_yuni@yahoo.com

Abstrak

Kepemimpinan pendidikan merupakan cara yang melekat pada diri seorang pimpinan dalam menjalankan tugasnya melalui orang-orang yang dipimpinnya pada lembaga pendidikan. Lembaga pendidikan di Indonesia terdiri atas lembaga pendidikan negeri dan lembaga pendidikan swasta. Kepemimpinan pada lembaga pendidikan swasta baik sekolah maupun perguruan tinggi pada hakekatnya diperoleh melalui tahapan yang telah ditetapkan oleh peraturan pemerintah dan disesuaikan dengan kebijakan atau peraturan lembaga swasta tanpa mengurangi apa yang telah ditetapkan dalam peraturan pemerintah untuk dijadikan sebagai pedoman. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran kepemimpinan kependidikan pada lembaga pendidikan swasta berkenaan dengan cara perolehannya dan tanggungjawabnya dalam memimpin. Metode penelitian yang digunakan adalah kajian pustaka (*library research*) dengan menggali informasi melalui literatur berkenaan dengan kepemimpinan dan pendidikan untuk menjawab fokus kajian pada penelitian ini. Hasil dari penelitian menunjukkan, bahwa pada lembaga pendidikan swasta berkenaan dengan asal usul perolehan kepemimpinan pada umumnya menyimpang dari teori-teori asal usul kepemimpinan yang dikemukakan para ahli, karenaperoleh kepemimpinan lebih banyak berdasarkan faktor kedekatan dengan pemilik lembaga pendidikan swasta dan peran utama yang dijalankan pada umumnya didominasi oleh tuntutan dan keinginan pemilik lembaga pendidikan swasta sehingga kaangkala berbenturan dengan peraturan pemerintah yang dijadikan sebagai tolok ukur dalam menjalankan kepemimpinannya. Hal ini berdampak pada budaya organisasi yang tidak sehat serta kualitas lembaga yang rendah. Oleh karena itu, pemimpin lembaga pendidikan swasta yang memperoleh kekuasaan dan kewenanga berdasarkan faktor kedekatan perlu meningkatkan diri dan menjalin hubungan kerja yang baik dengan tenaga pendidik.

Kata kunci: *Lembaga Pendidikan Swasta, Kepemimpinan Pendidikan, Teori dan Praktek*

Abstract

Educational leadership is a way that is inherent in a leader in carrying out his duties through the people he leads in educational institutions. Consists of educational institutions in Indonesia and private educational institutions. Leadership in private educational institutions, both schools and universities, is essentially determined by government regulations and adjusted to the policies or regulations of private institutions without reducing what has been stipulated in government regulations to be made new. This study aims to provide an overview of educational leadership in private educational institutions by means of their acquisition and responsibilities in leadership. The research method used is literature review (*library research*) by studying information through the literature regarding leadership and education to answer the focus of the study in this study. The results of the study show that in private educational institutions regarding the origin of leadership generally deviates from theory - the theory of the origin of leadership put forward by experts, because leadership is more based on the factor of proximity to private educational institutions and the main role that is carried out is generally dominated by the desire of the owners of private educational institutions so that sometimes it collides with regulations that are used as measuring guidelines in carrying out their leadership. This has an impact on an unhealthy organizational culture and low quality of institutions. Therefore, leaders of

private educational institutions who obtain power and authority based on proximity factors need to improve themselves and establish working relationships. a good number of educators.

Keywords: *Private Educational Institutions, Educational Leadership, Theory and Practice*

1. Pendahuluan

Sasaran pencapaian tujuan pendidikan adalah manusia, dimana manusia memiliki sifat dan latar belakang yang berbeda. Manusia yang memiliki latar belakang dan tujuan yang berbeda dalam hidupnya memiliki satu keyakinan bahwa pendidikan merupakan salah satu cara untuk mengantarkan dirinya menjadi manusia atau individu yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap untuk mempersiapkan dirinya mendapatkan pekerjaan, dan tujuan kehidupan lainnya. Pendidikan yang diperoleh oleh manusia sebagai individu dapat dilakukan melalui beberapa jalur pendidikan, seperti jalur pendidikan formal, nonformal, dan informal. Jalur pendidikan formal merupakan salah satu jalur pendidikan yang ditempuh oleh manusia dengan harapan dapat mengembangkan dirinya menjadai pribadi yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk kehidupan mereka dimasa yang akan datang.

Penyelenggaraan pendidikan berdasarkan undang-undang sistem pendidikan nasional nomor 20 tahun 2003 dapat dilakukan oleh pemerintah dan pihak swasta, sehingga lembaga pendidikan di Indonesia dikenal dengan lembaga pendidikan negeri dan lembaga pendidikan swasta. Lembaga pendidikan swasta terdiri atas sekolah swasta dan perguruan tinggi swasta. Sekolah merupakan wadah penyelenggaraan pendidikan formal berjenjang berdasarkan undang-undang pendidikan nasional nomor 20 tahun 2003 yaitu dari jenjang pendidikan dasar hingga pendidikan tinggi. Penyelenggara pendidikan dari jenjang pendidikan dasar hingga pendidikan tinggi dapat diselenggarakan oleh pemerintah dan masyarakat (swasta). Penyelenggaraan

pendidikan oleh pihak swasta, diselenggarakan berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah dan peraturan yang dibuat oleh pihak swasta dengan engacu pada peraturan yang dibuat oleh pemerintah. Sebagai bentuk organisasi yang bergerak di bidang pendidikan dengan sasaran pencapaian tujuan adalah manusia, maka sekolah negeri maupun swasta memerlukan seorang pemimpin yang dapat mewujudkan tujuan tersebut secara efektif dan efisien.

Pemimpin pada organisasi pendidikan adalah individu yang berperan sebagai pimpinan dalam penyelenggaraan kegiatan di sekolah, sebagai pimpinan, pemimpin memiliki konsep dan gaya kepemimpinan yang dianggap dapat mendorong efektifitas pencapaian tujuan di sekolah yang dipimpinnya, atau disebut juga kepemimpinan (Purwana, Ahmad, & Saptono, 2020; Umam, 2020). Terkait kepemimpinan pendidikan, beberapa peneliti melakukan penelitian berkenaan tentang kepemimpinan kepala sekolah baik mengenai gaya kepemimpinannya, pengaruh kepemimpinan, maupun konsep ideal kepemimpinan pendidikan (Baptiste, 2019; Cansoy, 2019; Rehman, Khan, & Waheed, 2019; Kilicoglu, 2018; Khaki & Sabdar, 2010). Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa kepemimpinan pendidikan berdampak pada tercapainya tujuan pendidikan melalui kegiatan yang dilaksanakan oleh tenaga pendidik.

Penelitian yang dilakukan penulis saat ini berkenaan dengan keberadaan teori dan prakteknya konsep kepemimpinan pada lembaga pendidikan swasta dilihat dari konsep asal usul kepemimpinan yang telah diutarakan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran

kepemimpinan kependidikan pada lembaga pendidikan swasta berkenaan dengan cara perolehannya dan tanggungjawabnya dalam memimpin.

Kepemimpinan pendidikan adalah istilah yang ditujukan kepada pemimpin pada organisasi pendidikan. Kepemimpinan pendidikan terdiri atas dua kata yaitu kata kepemimpinan dan kata pendidikan, kepemimpinan adalah gaya atau cara yang dipilih oleh individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Hartati, Fitria, & Rohana, 2020; Ekalawati, et al., 2020) . Yulk (2010) merangkum definisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli sejak tahun 1957 hingga tahun 1999 dengan menyatakan bahwa kepemimpinan berkenaan dengan keahlian yang dimiliki individu untuk mengerahkan, memotivasi, dan mempengaruhi dalam melaksanakan kegiatan dengan efektif dan efisien.

Pendidikan merupakan suatu wacana yang terus dijadikan sebagai topik penting dalam diskusi para pemerhati pendidikan, pelaku pendidikan, dan pengguna layanan pendidikan terutama berkenaan dengan apa yang harus dilakukan dalam pendidikan, apa yang harus diajarkan dan bagaimana cara menyampaikan materi, apa yang diharapkan dari pendidikan, bagaimana cara mencapai tujuan pendidikan, dan sebagainya. Sementara, pendidikan dilihat dari sisi tenaga pendidik lebih banyak membicarakan tentang mengajar, pengetahuan, kurikulum, kewenangan, kesempatan yang sama dan hukuman ataupun penghargaan (Moore, 2010).

Beberapa filsuf mendedikasikan pemikirannya berkenaan dengan pendidikan pada batasan yang bersifat natural diantaranya adalah:

1. Plato seorang filsuf Yunani menawarkan beberapa teori berkenaan dengan membentuk individu yang dapat mematuhi aturan dan hukum yang berlaku dalam negara yaitu

dengan membangun rasa untuk mematuhi aturan dan hukum alam, sepakat dengan syair-syair pada pendidikan dan memastikan terlahirnya individu yang sehat dan kuat.

2. Rousseau lebih menekankan pendidikan berkenaan dengan kegiatan berupa pelatihan seperti pelatihan fisik, pelatihan ketahanan diri, dan kesadaran sosial.

Memahami Kepemimpinan

Pemimpin dalam organisasi pendidikan merupakan kunci keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan secara umum maupun secara khusus. Oleh karena itu, pemimpin harus memiliki kemampuan memimpin. Kemampuan ini terlihat dari pola kepemimpinan seorang pemimpin. Kepemimpinan merupakan proses pengarahan, pembimbingan, dan pengaturan dalam suatu kegiatan sehingga tercapai tujuan secara efektif dan efisien. Menurut Jacob & Jaques dalam Yulk (2010) kepemimpinan adalah sebuah proses pencapaian tujuan (pengarahan yang bermakna) secara bersama dan melahirkan keinginan untuk melakukan upaya dalam pencapaian tujuan. Selanjutnya Yulk (2010) memaknai kepemimpinan sebagai sebuah proses mempengaruhi secara intens atas sekelompok orang untuk membimbing, menjembatani, dan memfasilitasi kegiatan, dan memiliki hubungan di dalam sebuah kelompok atau organisasi (*a process whereby intentional influence exerted over other people to guide, structure, and facilitate activities and relationships in a group or organization*). Pengertian kepemimpinan adalah berupa tindakan atau kegiatan membujuk, mempengaruhi, mengarahkan, mendorong, mengajak, dan menggerakkan orang lain untuk melakukan kegiatan dalam organisasi berdasarkan sumber daya organisasi yang dimiliki secara efektif dan efisien agar visi, misi, dan tujuan organisasi dapat tercapai, sehingga meningkatkan mutu organisasi.

Kepemimpinan secara tidak langsung dapat memberikan gambaran budaya yang ada dalam suatu organisasi berupa moral dan kinerja organisasi, kualitas organisasi, dan stabilitas organisasi. Sebagai contoh suatu organisasi yang memiliki pemimpin dengan karakter moral dan kinerja yang lemah maka akan terlihat dari lemahnya moral dan kinerja anggota. Pemimpin membuat aturan tentang jam kerja, namun dengan sendirinya pemimpin dalam kepemimpinan tidak mematuhi dan taat aturan tersebut, dan justru aturan tersebut hanya diberlakukan kepada anggota saja. Tentu saja ini berdampak pada moral dan kinerja anggotanya, dan masih banyak contoh lain terkait hubungan antara keadaan organisasi dan kepemimpinan.

Implikasi kepemimpinan dalam suatu organisasi adalah sebagai berikut (Handoko, 2001):

1. Kepemimpinan seseorang dikarenakan adanya korelasi dengan orang lain yaitu adanya anggota, tanpa anggota maka kualitas kepemimpinan tidak bisa teruji;
2. Keluasan pengetahuan, ketegasan adanya pembagian kekuasaan artinya seorang pemimpin dapat mengarahkan para anggota untuk melakukan kegiatan namun anggota tidak dapat mengarahkan pemimpin.

Konsep kepemimpinan dalam perkembangan pemikiran kepemimpinan mengalami perubahan dari waktu ke waktu sesuai dengan kondisi organisasi dan tujuan organisasi, berikut beberapa perkembangan kepemimpinan (Yulk, 2010; Handoko, 2001):

1. Permasalahan dan membuat keputusan kepemimpinan akibat suatu

peristiwa atau kejadian

Kepemimpinan ditentukan oleh suatu peristiwa, misalnya sekelompok pekerja melakukan unjuk rasa besar-besaran terkait tuntutan atas hak mereka, sehingga dalam kelompok pekerja tersebut muncul individu yang menggerakkan, mengarahkan, dan mengatur kegiatan unjuk rasa, sehingga lahirlah sosok pemimpin dan kepemimpinannya.

2. Kepemimpinan kognitif dalam peran kepemimpinan turunan

Kepemimpinan seseorang dikarenakan faktor keturunan misalnya anak seorang pemegang perusahaan atau yayasan akan secara otomatis menjadi pemimpin, dan kepemimpinan yang dijalankan bersifat turun-temurun sesuai dengan tradisi. Namun, perubahan yang terjadi dalam organisasi tergantung pada kondisi organisasi yang dipimpinnya dan orang-orang kepercayaan yang ada disekelilingnya.

3. Menekankan pada pernyataan bahwa kepemimpinan sifat-sifat dimilikinya.

Bentuk sifat kepemimpinan antara lain kemampuan berbicara, kepercayaan diri, kedewasaan, tanggungjawab, inisiatif, dan memiliki kecerdasan.

4. Kepemimpinan perilaku

Kepemimpinan yang ditunjukkan dengan perilaku pemimpin. Perilaku kepemimpinan dapat terlihat dari hal-hal berikut yaitu memberikan contoh, memberikan delegasi penugasan, memotivasi anggota, memecahkan

5. Kepemimpinan situasi

Kepemimpinan yang mengarah pada keadaan tertentu atau kepemimpinan yang bertolak dari adanya situasi, misalnya saat suatu

organisasi mengalami masa transisi maka akan lahir pemimpin dengan kepemimpinan yang mampu mengatasi situasi yang terjadi pada masa transisi.

6. Kepemimpinan kognitif

Kepemimpinannya mengutamakan kemampuan kognitif untuk menjalankan, mengarahkan, dan mendorong anggota organisasi dalam menjalankan aktivitas secara efektif dan efisien.

Selanjutnya, konsep kepemimpinan menurut Knowles (2011):

- a. Kerkaitan erat dengan nilai suatu kualitas, yaitu fokus pada penggunaan dan pemberi kejelasan tentang pentingnya pemanfaatan setiap kesempatan, serta anggota organisasi harus memprioritaskan tugasnya;
- b. Mengajak anggota organisasi menciptakan kesatuan tujuan yaitu dengan memperjelas visi, misi, tujuan organisasi, dan memberi keyakinan bahwa semua anggota organisasi memiliki komitmen yang sama untuk mencapai visi, misi dan tujuan organisasi; melakukan kegiatan-kegiatan organisasi dengan memperhatikan kekuatan, kelemahan, tantangan dan kesempatan yang ada didalam maupun diluar organisasi.
- c. Kekuatan, kelemahan, tantangan dan kesempatan berasal dari diripemimpin sendiri, anggota organisasi, dan situasi yang ada. Sebagai contoh yang berasal dari diri pemimpin sendiri fokus pada proses bukan pada hasil, yaitu dengan cara mendorong dan memotivasi anggota dalam melaksanakan tugas organisasi; adalah sistem nilai yang dianutnya, rasa percaya terhadap bawahan, kecenderungan kepemimpinannya, dan perasaan yang dimiliki. Selanjutnya, kepemimpinan berkenaan dengan *power*, *influence* dan *authority power* memotivasi anggota organisasi dan

salah satu syarat untuk mendirikan suatu melakukan control dan berpartisipasi kunci dari kepemimpinan yang berkualitas adalah sebagai berikut:

- a. Organisasi serta menjamin kelanjutan berlangsungnya organisasi serta melaksanakan norma-norma yang ada. Power merujuk pada Kemampuan X untuk mempengaruhi sesuai seseorang pemimpin haruslah melihat dirinya sebagai individu yang selalu belajar sepanjang waktu, bersedia menerima kritikan dan saran, berani untuk aktif dan berpartisipasi dalam suatu kegiatan dengan keinginan X, sehingga menurut Robbins (2003) aspek terpenting pada *power* adalah *dependency*, yaitu keterkaitan antara Y dengan X ketika X memaksakan sesuatu yang dibutuhkan oleh Y, jadi semakin tinggi ketergantungan Y terhadap X, maka semakin besar power X. sebagai contoh Ketika seseorang pemimpin dalam kepemimpinannya hendaklah mampu menciptakan lingkungan kerja yang ramah; anak kuliah maka biaya kuliah tergantung pada orangtua, sehingga orangtua memiliki kekuasaan (*power*) atas diri si anak. Mintzberg (1983) menyatakan bahwa *power* (kekuasaan) sangat berguna untuk memahami bagaimana seseorang hendaknya meningkatkan kapabilitasnya sesuai dengan organisasi yang dijalankannya,

Konsep kepemimpinan diatas, bukanlah suatu konsep baku karena kepemimpinan sendiri mengalami perkembangan baik dari pemikiran, isu-isu di dalamnya, pelaksanaan serta tindakan yang dilakukan. Konsep kepemimpinan yang perlu dipahami saat ini adalah kemampuan seseorang untuk mengarahkan, mendorong, mengontrol, memotivasi, memutuskan, dan memiliki

kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dalam suatu organisasi. *Power* memiliki pengertian sebagai kemampuan potensial yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam melakukan suatu pekerjaan yang pada awalnya orang tersebut tidak ingin melakukan pekerjaan tersebut, namun karena *power* yang dimiliki pemimpin maka orang tersebut mau melakukan pekerjaan yang diinginkan oleh sipemimpin.

Hicks dan Gullet (1995) menyatakan bahwa kekuasaan memiliki pengertian sebagai suatu kemampuan untuk menggunakan sanksi atau pemaksaan atau penggunaan ganjaran. Kekuasaan (*power*) merupakan hal yang berbeda dengan kewenangan (*authority*), dimana kewenangan merupakan kekuasaan yang sah. Kekuasaan merupakan dasar kewenangan, pertanggungjawaban dan tanggungjawab yang lebih daripada umumnya. Beberapa pandangan terhadap kekuasaan yang dikemukakan oleh Hicks dan Gullet (1995): kekuasaan tetapi lebih banyak mengatakan jika diberi kekuasaan maka akan dijalankan dengan baik, kemudian terkait istilah pengaburan kekuasaan, maka pengaburan kekuasaan bisa dalam bentuk “kepala bagaikan besi dalam sarung tangan beludru”.

Kekuasaan adalah alamiah pernyataan yang menganggap bahwa kekuasaan secara alamiah ada dalam kekuasaan merupakan kejahatan. Hal ini ditandai dengan pandangan bahwa kekuasaan cenderung pada tindakan korup karena pemegang kekuasaan dianggap sebagai lawan-lawan potensial dan perampas hak-hak anggotanya. Kekuasaan merupakan organisasi, dan dapat dipandang sebagai unsur yang baik maupun tidak baik tergantung pada cara atau sikap seseorang dalam kekuasaan.

Kejahatan akibat dari sejarah kepemimpinan terdahulu yang mencerminkan atau cenderung melakukan tindakan-tindakan yang mengeksploitasi anggota-anggotanya. Selain itu kekuasaan

merupakan kejahatan karena dipandang sebagai pengangkut hak milik setiap orang, dan lebih lanjut kekuasaan secara psikologis menimbulkan kegelisahan bagi pemegang kekuasaan. Hal inilah yang menyebabkan kekuasaan dipandang sebagai suatu kejahatan.

Kekuasaan itu adalah mengaburkan. Pernyataan ini dikarenakan pandangan tentang kekuasaan sebagai kejahatan maka kekuasaan cenderung untuk mengaburkannya. Kekuasaan adalah istilah emosional dalam kebudayaan masyarakat yang memiliki prinsip individualitas dan persamaan. Kekuasaan dianggap mengaburkan karena konotasi dari kekuasaan yang buruk, sehingga jarang orang yang mengatakan bahwa dia menghendaki

Berikut taksonomi kekuasaan menurut French dan Raven (1995)

Tabel 1. Taksonomi kekuasaan

Dasar	Penjelasan
Kekuasaan (<i>Power Base</i>)	
<i>Reward Power</i>	Kekuasaan berlandaskan pemikiran bahwa penyelesaian tugas yang dilakukan oleh anggota adalah sebagai upaya mendapatkan penghargaan atau balasan.
<i>Coercive Power</i>	Kekuasaan ini berlandaskan pada pemikiran bahwa anggota menyelesaikan tugas yang diberikan..... dalam upaya menghindari hukuman.
<i>Legitimate Power</i>	Kekuasaan ini berasumsikan pada pemikiran bahwa anggota organisasi melakukan suatu pekerjaan atau tugas karena anggota meyakini bahwa pemimpin memiliki kekuasaan secara sah untuk memerintah dan setiap anggota wajib menyelesaikan tugasnya.
<i>Expert Power</i>	Kekuasaan yang sumber dari pemikiran bahwa anggota organisasi dalam menyelesaikan

tugasnya didasarkan pada keyakinan bahwa pemimpin adalah orang yang ahli dan bidangnya dan paham bagaimana cara terbaik untuk menyelesaikan kegiatan dalam organisasi dengan tepat.

Referent Power. Kekuasaan ini berasumsi bahwa anggota organisasi menyelesaikan tugasnya karena kekagumananya pada pemimpin dan ingin mengambil manfaat sebagai orang yang dapat diterima dengan baik oleh pimpinan

Sumber: French dan Raven (1995)

Pemimpin yang efektif perlu mempengaruhi anggotanya untuk melaksanakan keputusan, menjalankan permintaan, dan mendukung usulan. *Influence* (pengaruh) merujuk pada pengaruh dari tindakan yang dilakukan oleh pemimpin baik perilaku, nilai, keyakinan, dan tindakan terhadap orang lain. *Influences* mengarah pada tingkat nyata perubahan yang dilakukan oleh seseorang. *Authority* (kewenangan) memiliki makna secara bahasa sebagai hak yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan sesuatu atau memerintahkan orang lain melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan. Kewenangan selalu dikaitkan dengan kekuasaan, karena kewenangan ada karena adanya kekuasaan.

Berdasarkan uraian tentang kepemimpinan diatas, maka kepemimpinan adalah cara atau teknik yang dimiliki, dipilih, dan dijadikan sebagai penggerak, pendorong dan pengarah kegiatan agar tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien melalui kekuasaan, pengaruh, dan kewenangan yang dimiliki secara legalitas.

Memahami Komponen dalam pendidikan

Pendidikan merupakan suatu sistem yang terdiri atas beberapa komponen sebagaimana yang dikemukakan oleh Toffler (1983) bahwa lembaga pendidikan dianalogikan sebagai sebuah pabrik, yang membutuhkan bahan mentah (*raw material*)

yang diolah sehingga menghasilkan sesuatu (*output*) berupa sumber daya manusia yang berkualitas. Sumberdaya manusia yaitu daya fisik dan daya pikir yang dimiliki oleh individu berdasarkan faktor genetika/keturunan dan lingkungan yang dapat mempengaruhi individu dalam melakukan kegiatan (Priyono & Marnis,2008:15)

Pengolah *raw material* membutuhkan perangkat atau peralatan yang dikelola oleh pekerja, mulai dari bawahan hingga pimpinan. Menurut Tirtarahardja dan Sulo (2010:61) sistem pendidikan terdiri atas siswa baru, proses pendidikan, dan lulusan atau putus sekolah, dimana proses pendidikan dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah tenaga pendidik dan kependidikan, sarana dan prasarana, kurikulum, sosial budaya, politik administrasi dan anggaran, keamanan dan lain sebagainya.

Winch dan Gingell (2008) menyatakan bahwa konsep pendidikan adalah sebagai berikut:

- a. kreatifitas, emosi, kurikulum, perilaku. Konsep ini memiliki makna bahwa konsep pendidikan adalah seni dalam mendidik sehingga memerlukan kreatifitas untuk itu, berkontribusi terhadap perkembangan emosional berupa moral sebagai bentuk refleksi dari kurikulum yang telah ditetapkan dalam mengubah perilaku peserta didik.
- b. akuntabilitas sebagai bentuk hubungan moral yaitu seseorang mempertanggungjawabkan apa yang telah dipercayakan oleh orang lain kepada dirinya berupa kewenangan dalam menyelenggarakan pendidikan.
- c. pencapaian hasil dari pendidikan berupa individu yang terdidik sesuai dengan tujuan pendidikan dilakukan dengan cara melakukan penilaian sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
- d. Kesempatan yang sama diberikan kepada setiap individu dalam

memeroleh pendidikan yang berkualitas.

Ormrod (2012) menyatakan bahwa tujuan pendidikan adalah tujuan pendidikan adalah terpusat pada kebutuhan masyarakat dan kebutuhan individu, dimana kebutuhan pendidikan bagi individu adalah untuk mempromosikan kemandirian, memebrtikan individu kenyamann berdasarkan budaya, dan memberikan individu kemampuan agar dapat menempatkan diri dalam masyarakat melalui pekerjaan yang dimiliki. Sedangkan kebutuhan sosial adalah untuk mengembangkan ekonomi, menjaga kelestarian budaya, dan melahirkan masyarakat yang beradab.

Dalam rangka pencapaian tujuan pendidikan maka diperlukan sebuah tindakan yang disebut pengelolaan. Pengelolaan pendidikan sangat diperlukan karena keberhasilan dalam membangun pendidikan akan memberikan kontribusi besar terhadap kemajuan bangsa melalui pengelolaan yang dilakukan oleh seorang pimpinan pada lembaga pendidikan (Latif & Latief, 2018).Pengelolaan yang paling penting dalam kepemimpinan pendidikan berkenaan dengan tenaga pendidik. Menurut Undang-Undang nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional pasal 39 ayat 2 bahwa tenaga pendidikadalah tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat terutama bagi pendidik di perguruan tinggi. Sehingga, peran dan tanggungjawab kepemimpinan pendidikan untuk memotivasi dan membangun budaya tenaga pendidik sesuai dengan Undang-Undang pendidikan nasional sangatlah penting.

Berdasarkan uraian diatas, maka pendidikan adalah suatu sistem yang sangat kompleks dan berkenaan dengan pencapaian tujuan yang melibatkann manusia sebagai *raw material* dengan keanekaragaman latar belakang,

kepribadian, dan budaya sehingga perlu dilakukan pengelolaan secara tepat melalui seorang pimpinan dalam lembaga pendidikan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kepustakaan yaitu dengan mempelajari berbagai buku referensi dan hasil penelitian terdahulu sebagai landasan teori (Sugiyono, 2012).Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui konsep kepemimpinan pendidikan dalam teori dan praktek pada lembaga pendidikan swasta.Data pada penelitian ini dilakukan dengan menelaah buku, literature, artikel ilmiah berkenaan dengan tujuan penelitian yaitu mendeskripsikan konsep kepemimpinan pendidikan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi mengumpulkan, membaca, mencatat literatur berkenaan dengan tujuan penelitian. Data yang telah terkumpul dilakukan analisis dengan cara menetapkan tujuan khusus dalam penelitian, mendefinisikan istilah,menetapkan fokus yang akan dianalisis, mencari data yang relevan, membangun rasional hubungan konseptal, merencanakan penarikan sampel, dan merumuskan pengkodean, Langkah-langkah dalam menganalisis data dilakukan secara sederhana dengan memilih, membandingkan, dan menggabungkannya sesuai dengan tujuan penelitian (Arikunto, 2002).

3. Hasil dan Pembahasan

Gambaran kepemimpinan pendidikan di lembaga pendidikan swasta

Perkembangan teknologi, pengetahuan, budaya, dan informasi berakibat pada munculnya daya saing yang kompetitif ditengah masyarakat baik lokal, nasional, maupun internasional.Persaingan yang kompetitif memerlukan sumberdaya manusia yang berkualitas, yang didapat dihasilkan melalui lembaga pendidikan sebagai penyedia jasa pendidikan. Kehadiran lembaga pendidikan menjadi sesuatu yang mutlak dalam kehidupan

suatu masyarakat. Salah satu bentuk lembaga pendidikan adalah sekolah mulai dari jenjang pendidikan dasar hingga pendidikan tinggi.

Keberadaan sekolah dan perguruan tinggi sebagai lembaga penyedia jasa pendidikan membutuhkan peran tenaga pendidik yang dapat menjalankan tanggungjawabnya untuk melahirkan lulusan yang berkualitas. Tenaga pendidik yang berkualitas tidaklah lahir begitu saja, tetapi melalui sebuah proses yang melibatkan peran seorang pimpinan. Seorang pemimpin pendidikan memerlukan kemampuan untuk melihat segala tantangan dan permasalahan yang dihadapi agar tujuan pendidikan tercapai. Kepemimpinan pendidikan menghendaki kepemilikan kemampuan kepemimpinan dan keintelektualan dalam memutuskan kebijakan yang dapat diterima oleh seluruh komponen sekolah yang dipimpinnya. Namun, masih banyak terlihat dalam praktek kepemimpinan pendidikan di sekolah swasta belum mampu menerapkan gaya kepemimpinan dengan baik dalam meningkatkan kualitas lembaga pendidikan yang dikelolanya. Hal ini, berkaitan erat dengan asal mula perolehan kepemimpinan.

Pada lembaga pendidikan dibawah tanggungjawab pemerintah (sekolah dan perguruan tinggi negeri) perolehan kepemimpinan pendidikan dilakukan berdasarkan peraturan menteri pendidikan dan kebudayaan nomor 6 tahun 2018, dimana kepemimpinan pada sekolah negeri dilakukan melalui beberapa tahapan seperti tahapan usulan menjadi pemimpin, penyeleksian, dan pendidikan serta pelatihan calon pemimpin sekolah dengan syarat diantaranya adalah kualifikasi pendidikan serendah-rendahnya sarjana dan lulusan pada program studi yang terakreditasi B, memiliki sertifikat pendidik, memiliki kepangkatan paling rendah IIIc, memiliki pengalaman mengajar enam tahun, memiliki pengalaman manajerial dua tahun dan lain sebagainya. Sedangkan pada perguruan

tinggi negeri mengikuti peraturan menteri pendidikan dan kebudayaan nomor 33 tahun 2012 dengan melalui tahapan penjurangan bakal calon, penjurangan calon, pemilihan calon dan pengangkatan. Adapun ketentuan setiap tahap dijelaskan pada pasal lima hingga tujuh.

Sedangkan lembaga pendidikan swasta, memiliki peraturan tersendiri sesuai dengan kebijakan masing-masing lembaga swasta tersebut. Dalam perolehan kepemimpinan pada lembaga pendidikan swasta berupa perguruan tinggi, perolehan kepemimpinan sebenarnya harus mengikuti peraturan menteri pendidikan dan kebudayaan dengan menambah persyaratan sesuai dengan kebijakan perguruan tinggi swasta tanpa mengurangi persyaratan minimum yang ada. Namun dalam prakteknya, pada lembaga pendidikan swasta, perolehan kepemimpinan pendidikan didasarkan pada kebijakan lembaga pendidikan swasta tersebut.

Pada umumnya kepemimpinan pendidikan pada lembaga pendidikan swasta tidak diperoleh berdasarkan teori sifat, perilaku, karena keturunan, akibat suatu peristiwa, situasi maupun kognitif seperti yang dikemukakan oleh Yulk (2010) dan Handoko (2001). Kepemimpinan yang diperoleh berdasarkan sifat yaitu pimpinan ditunjuk berdasarkan sifat kepemimpinan yang dimiliki seperti memiliki kemampuan berbicara, percaya diri yang tinggi, pengetahuan yang luas, tegas, bertanggungjawab, dan memiliki kecerdasan. Sedangkan berdasarkan perilaku berkenaan dengan perolehan kepemimpinan dikarenakan sikap yang dimiliki oleh pemimpin dalam bentuk kemampuan memecahkan masalah, membuat keputusan, memberikan tugas, dan pendelegasian (Yulk, 2010; Handoko, 2001).

Sebagian besar kepemimpinan di lembaga pendidikan swasta diperoleh berdasarkan kedekatan dengan pemilik lembaga pendidikan swasta dan dengan

tahapan perolehan kepemimpinan tidak berdasarkan pada peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Kepemimpinan pendidikan pada lembaga pendidikan swasta cenderung menyimpang dari teori asal usul kepemimpinan yang dikemukakan oleh para pakar kepemimpinan (Amalia, & Muslimah, 2021). Sehingga, pada lembaga pendidikan swasta yang menyimpang dari teori perolehan kepemimpinan terdapat kecenderungan budaya organisasi yang tidak sehat, dan kualitas yang rendah karena keberadaan pimpinan yang menyimpang dari teori asal usul kepemimpinan. Hal ini diperparah dengan kurang maunya si pemimpin untuk mengembangkan diri dalam kepemimpinan yang diperolehnya.

Tanggungjawab kepemimpinan pendidikan pada lembaga pendidikan swasta

Sasaran tujuan yang dicapai oleh lembaga pendidikan baik negeri maupun swasta terciptanya sumberdaya manusia yang berkualitas melalui proses kegiatan pendidikan yang berlangsung di lembaga pendidikan. Sebagaimana yang telah diketahui bahwa lembaga pendidikan memiliki komponen yang saling berkaitan satu sama lain. Komponen-komponen tersebut tidak dapat berdiri sendiri, seperti yang dikemukakan oleh Toffler (1983) yang menganalogikan bahwa lembaga pendidikan itu ibarat sebuah pabrik yang terdiri atas input atau masukan yang disebutnya dengan *raw material*. *Raw material* tersebut diolah, melalui suatu proses dengan melibatkan seperangkat alat yang menunjang pelaksanaan kegiatan tersebut untuk menghasilkan produk atau luaran yang memiliki kualitas. Selanjutnya, lembaga pendidikan merupakan sistem yang saling berkaitan dan sangat dipengaruhi oleh proses yang didalamnya melibatkan tenaga pendidik sebagai penggerak utama berjalannya proses pada sistem lembaga pendidikan (Tirtarahardja & Sulo, 2010)

Peralatan yang paling utama pada lembaga pendidikan adalah tenaga pendidik. Tenaga pendidik yang memiliki pengetahuan, kepribadian berkualitas, dan keterampilan sesuai dengan profesi sebagai tenaga pendidik merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas lembaga pendidikan. Peran dan tanggungjawab kepemimpinan pendidikan dalam memotivasi tenaga pendidik untuk meningkatkan kualitas sebagai tenaga pendidik seperti yang tercermin dalam undang-undang pendidikan nasional nomor 20 tahun 2003 adalah suatu keniscayaan.

Kepemimpinan pendidikan pada lembaga pendidikan swasta maupun negeri memiliki peran dan tanggungjawab yang besar untuk mewujudkan konsep pendidikan yaitu mengembangkan kemampuan peserta didik melalui seni dan kreatifitas yang digunakan oleh tenaga pendidik sebagaimana yang dikemukakan oleh Winch dan Gingell (2008).

Peran dan tanggungjawab kepemimpinan pendidikan adalah memotivasi pendidik melalui kekuasaan yang dimiliki dengan mempengaruhi, mengarahkan, dan mendorong tenaga pendidik untuk meningkatkan kualitas dirinya sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2003), Mintzberg (1983) dan Yulk (2010). Kekuasaan yang dimiliki oleh kepemimpinan pendidikan menurut teori yang dikemukakan dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas tenaga pendidik dalam mencapai tujuan lembaga pendidikan untuk memproduksi sumberdaya manusia yang berkualitas yang memiliki daya pikir dan daya fisik sesuai dengan perkembangan teknologi, pengetahuan, dan informasi.

Peran dan tanggungjawab kepemimpinan pendidikan dalam bentuk pengelolaan tenaga pendidik seperti yang dikemukakan Latif dan Latief (2018) merupakan peran tanggungjawab utama yang dilakukan kepemimpinan Pendidikan dengan kekuasaan (*power*), pengaruh (*influences*) dan kewenangan (*authority*)

yang telah dimiliki agar budaya dan kualitas tenaga pendidik meningkat.

Pada prakteknya, teori yang dikemukakan oleh ahli terkait peran dan tanggungjawab kepemimpinan pendidikan pada lembaga pendidikan swasta pada umumnya lebih mengedepankan tuntutan dan permintaan dari pemilik lembaga pendidikan sehingga peran tanggungjawab tersebut lebih didominasi pada kepentingan pemilik lembaga pendidikan swasta. Hal ini berakibat pada budaya dan kualitas tenaga pendidik belum dapat dikembangkan secara maksimal. Tenaga pendidik yang telah memiliki budaya dan kualitas yang tinggi akan menjalankan tugas sesuai dengan kemampuan dan kompetensi yang dimilikinya dan yang rendah memerlukan waktu yang lama untuk meningkatkan. Bahkan, kadangkala tenaga pendidik yang memiliki budaya dan kualitas yang tinggi mengalami penurunan akibat pengabaian peran dan tanggungjawab kepemimpinan pendidikan di lembaga pendidikan swasta.

4. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas, maka teori asal usul kepemimpinan yang dikemukakan oleh pakar pada lembaga pendidikan swasta menyimpang dari teori yang telah ada, dimana pemimpin terlahir berdasarkan faktor kedekatan dengan pemilik lembaga pendidikan swasta. Sehingga hal ini berdampak pada kualitas dan budaya lembaga pendidikan swasta tersebut. Oleh karena itu disarankan agar pemimpin pada lembaga pendidikan yang memperoleh *power* dan kewenangan berdasarkan faktor kedekatan dapat membuka dirinya untuk terus belajar dan menjalin kedekatan dengan seluruh komponen pendidikan agar budaya dan kualitas lembaga pendidikan swasta tersebut dapat ditingkatkan sehingga peran dan tanggungjawabnya dalam memotivasi dan membangun budaya dan kualitas tenaga pendidik dapat dilaksanakan dengan baik meskipun tuntutan dan permintaan dari pemilik

lembaga pendidikan swasta mendominasi dalam peran dan tanggungjawabnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2002). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Amalia, A., & Muslimah, M. Procedures for Evaluating Learning Outcomes of Islamic Education. *Bulletin of Science Education*, 1(1), 16-21.
- Baptiste, M. (2019). No teacher left behind: The impact of principle leadership styles on teacher job satisfaction and student success. *Journal of International education and leadership*, Vol 9 (1).
- Cansoy, R. (2019). The relationship between school principals' leadership behaviors and teacher' job satisfaction: a systematic review. *International education studies*, Vol12(1).
- Ekalawati, R., Fitria, H., & Mulyadi, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komitmen Kerja Terhadap Profesionalisme Guru. *Jurnal Al Qiyam*, 1(1), 173-179.
- French, J., & Raven, B.H. (1959). *The Bases of social power* dalam D. Cartwright (Ed), *Studies of Social Power*. Ann Arbor, MI: Institute for Social Research, 150-167.
- Handoko, T. (1984). *Manajemen edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartati, J., Fitria, H., & Rohana, R. (2020). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Al Qiyam*, 1(1), 149-159.
- Hicks, G. Herbert., & Gullet, R. C. (1995). *Organization: Theory and Behavior*, Terj. Kartasapoetra. Jakarta: Bumi Aksara.
- Khaki, J.E.A., Safdar, Q. (2010). *Educational leadership in Pakistan*:

- ideals and realities*. Karachi: Oxford University Press.
- Kilicoglu, D. (2018). Understanding democratic and distributed leadership: how democratic leadership of school principals related to distributed leadership in school? *Educational policy analysis and strategic research*, V13(2).
- Knowles, G. (2011). *Quality Management*. Diakses dari <http://bookboon.com> pada hari Senin tanggal 11 Januari 2021.
- Latif, M., & Latief, S. 2018. *Teori manajemen pendidikan*. Jakarta: Prenada media.
- Minzberg, H. (1983). *The nature of Managerial work*. New York: Harper & Row
- Moore, T.W. 2010. *Philosophy of education: An introduction*. New York: Routledge Taylor & Francis group.
- Ormrod, J.E. 2012. *Human learning*. Boston: Pearson.
- Priyono & Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama.
- Purwana, D., Ahmad, A., & Saptono, A. (2020). The Influence of Leadership and Work Environment toward Organizational Citizenship Behavior (OCB) through Work Satisfaction. *International Journal on Advanced Science, Education, and Religion*, 3(2), 57-71
- Rehman, U.A., Khan, I.M., & Waheed, Z. (2019). School head's perceptions about their leadership styles. *Journal of education and educational development*, Vol 6(1).
- Robbins, S.P. (2003). *Organizational Behavior*. Indeks (Terj). Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & B*. Bandung: Alfabeta.
- Tirtarahardja, U., & Sulo, LS. (2010). *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Toffler, A. (1983). *Kejutan dan Gelombang*. Terj.