

## **Kepemimpinan Pendidikan Yang Efektif di SMP Swasta IT Dhinukum Zholtan**

**Istiqomah Mnr<sup>1</sup>, Makmur Syukri<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, Indonesia

Email: istqhmnr1214@gmail.com<sup>1</sup>, makmursyukri@uinsu.ac.id<sup>2</sup>

**Abstrak:** Kepemimpinan instruksional yang efektif itu adalah kunci untuk meningkatkan hasil. Penelitian ini menyelidiki tipe, model, dan gaya kepemimpinan yang efektif dalam lingkungan pendidikan. Pemimpin pendidikan yang sukses menunjukkan visi yang jelas, keterampilan komunikasi yang kuat, dan kemampuan membangun budaya sekolah yang positif. Mereka juga memiliki keterampilan dalam pengambilan keputusan berdasarkan data, pengelolaan sumber daya yang efisien, serta pemberdayaan staf dan siswa. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, termasuk wawancara mendalam dengan kepala sekolah, survei terhadap guru, dan analisis kinerja akademik siswa. Hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan yang berfokus pada kolaborasi, profesionalisme, dan inovasi secara signifikan meningkatkan kinerja sekolah. Kesimpulan penelitian ini menyoroti pentingnya melanjutkan pendidikan dan pelatihan profesional untuk memastikan bahwa para pemimpin pendidikan tanggap terhadap kebutuhan dan tantangan lingkungan pendidikan yang terus berkembang.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Pendidikan.

**Abstract:** *Effective instructional leadership is key to improving outcomes. This study investigates the types, models, and styles of leadership that are effective in educational settings. Successful educational leaders demonstrate a clear vision, strong communication skills, and the ability to build a positive school culture. They also possess skills in data-driven decision-making, efficient resource management, and the empowerment of staff and students. This research employs qualitative methods, including in-depth interviews with school principals, surveys of teachers, and analysis of student academic performance. The results show that leadership focused on collaboration, professionalism, and innovation significantly enhances school performance. The study's conclusions highlight the importance of continuing education and professional training to ensure that educational leaders are responsive to the evolving needs and challenges of the educational environment.*

**Keywords:** *Educational Leadership.*

### **PENDAHULUAN**

Sebagai sebuah organisasi, suatu lembaga membutuhkan seorang manajer yang mampu mengelola sumber daya lembaga dan fokus pada masalah anggaran dan urusan administrasi lainnya, serta mampu merumuskan visi dan seluruh komponen individu yang terkait dengan lembaga, dibutuhkan manajer untuk mengelola lembaga pendidikan. Berbeda dengan organisasi lainnya, lembaga pendidikan merupakan salah satu bentuk organisasi moral yang berbeda dengan bentuk organisasi lainnya. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sebagai suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh pimpinan pendidikan saja, tetapi juga oleh tenaga kependidikan lainnya dan proses-proses dalam lembaga itu sendiri. Pemimpin pendidikan mempunyai tugas mengkoordinasikan staf kependidikan di lembaganya untuk menjamin hal tersebut, penerapan peraturan di lembaga pendidikan. Kepemimpinan pada hakikatnya adalah kemampuan individu dalam mengembangkan, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan orang lain agar dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Untuk mencapai tujuan tersebut, pemimpin harus melakukan berbagai aktivitas, termasuk melakukan pendampingan terhadap pihak-pihak yang terlibat dalam organisasi yang dipimpinnya.

## Metode

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan berperilaku yang dapat diamati yang diarahkan pada latar dan individu secara holistik (utuh). Penelitian kualitatif adalah penelitian yang naturalistik artinya bahwa penelitian ini dilakukan pada kondisi yang alamiah. Gunawan juga mengungkapkan penelitian kualitatif merupakan sebuah metode penelitian yang digunakan dalam mengungkapkan permasalahan dalam kehidupan kerja organisasi pemerintah, swasta, masyarakat, kepemudaan, olahraga, seni budaya, sehingga dapat dijadikan suatu kebijakan untuk dilaksanakan demi kesejahteraan bersama. Selama proses pembelajaran peneliti sebagai pelaksana pengamat untuk melakukan pengamatan terhadap pengaruh perencanaan pendidikan terhadap peningkatan mutu pembelajaran.

Dalam penelitian kualitatif ini peneliti menggunakan tiga teknik pengumpulan data, yakni teknik wawancara, teknik observasi, dan teknik dokumentasi. Untuk menguji keabsahan data peneliti menggunakan data triangulasi. Sanjaya berpendapat "Triangulasi adalah desain penelitian yang menggunakan analisis kualitatif secara bersama-sama untuk membahas topik yang sama". Triangulasi sumber menurut Patton dan Moleong mengungkapkan bahwa "Triangulasi dengan sumber berarti membandingkan dan mengecek baik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis penelitian deskriptif kualitatif yang hanya mengumpulkan, menulis, dan menyimpulkan tanggapan dari sumber yang di peroleh penulis dengan cara memberikan angket dan mengumpulkan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan peneliti ini. Aktivitas dalam analisis data yaitu reduksi data, penyajian data, dan mengambil keputusan.

Dalam penelitian kualitatif teknik pengumpulan data dapat dilakukan melalui berbagai cara. Adapun teknik pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini meliputi teknik wawancara, teknik observasi dan teknik dokumentasi.

## Hasil dan Pembahasan

### A. Tipe Kepemimpinan Pendidikan Yang Efektif

Kepemimpinan yang efektif dan efisien dicapai berdasarkan peran dan tujuan yang ditetapkan. Pemimpin harus berusaha untuk menjadi bagian dari konteks kelompok atau organisasi yang dipimpinnya (Northouse, 2018). Kegiatan kepemimpinan dilakukan untuk mewujudkan tujuan dan fungsi kepemimpinan secara internal, namun kegiatan tersebut dipisahkan sehingga kepemimpinan terlihat jelas polanya masing-masing. Pemimpin, makhluk Tuhan yang berkepribadian beragam, bisa menentukan jalannya sendiri. Organisasi yang dipimpinnya dapat digolongkan ke dalam berbagai jenis atau bentuk sebagaimana ditunjukkan oleh beberapa pendapat para ahli seperti:

1. Kewenangan (Diktator) Diktator terdiri dari kata "utus" (diri sendiri) dan "kratos" (kekuasaan) yang berarti kendali mutlak. Kepemimpinan otoritatif didasarkan pada kekuasaan absolut dan keharusan untuk patuh (Siagian, 2007). Ketika semua perintah dan kebijakan harus diputuskan dan dilaksanakan tanpa berkonsultasi dengan bawahan.
2. Tipe Patriarki Persepsi pemimpin patriarki mengenai perannya dalam kehidupan organisasi dapat dipengaruhi oleh ekspektasi bawahan. Keinginan tersebut umumnya diwujudkan dalam keinginan mentor untuk berperan sebagai figur ayah yang protektif dan menjadi tempat bertanya dan menerima bimbingan.
3. Tipe Karismatik Tipe kepemimpinan karismatik ini pada dasarnya merupakan suatu bentuk kepemimpinan yang didasarkan pada kharisma pribadi. Biasanya kharisma seseorang bisa mempengaruhi orang lain, karisma memungkinkan seseorang memimpin bawahannya. Pemimpin yang karismatik adalah pemimpin yang dihormati banyak orang. Para pengikut ini tidak menjelaskan secara spesifik mengapa tipe pemimpin karismatik seperti ini begitu dikagumi. Orang cenderung mengatakan bahwa orang-orang tertentu mempunyai "kekuatan ajaib" dan bahwa orang-orang tertentu dianggap sebagai pemimpin yang karismatik.
4. Kepemimpinan Demokratis Kepemimpinan demokratis berpusat pada manusia dan memberikan kepemimpinan yang efektif kepada para pengikutnya. Kepemimpinan demokratis menghargai potensi yang dimiliki setiap individu dan bersedia mendengarkan nasehat dan saran dari bawahan. Pemimpin yang demokratis dihormati daripada ditakuti karena tindakannya dalam kehidupan organisasi mendorong berkembangnya inovasi dan kreativitas bawahannya.
5. Tipe militeristik Tipe kepemimpinan yang biasanya menggunakan metode militer pemimpin yang militeristik adalah pemimpin yang mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:
  - a. Saat mengarahkan bawahan, rantai komando sering digunakan.
  - b. Saat memindahkan bawahan, mereka ingin mengandalkan pangkat dan posisinya.

- c. Lebih menyukai formalisme yang berlebihan.
  - d. Membutuhkan kedisiplinan yang tinggi dan ketat dari bawahan.
  - e. Sulit menerima kritikan dari bawahan.
  - f. Nikmati upacara yang disesuaikan dengan berbagai kesempatan.
6. Gaya Kepemimpinan Laissez-faire Dalam gaya kepemimpinan laissez-faire ini, manajer memberikan kebebasan sebanyak mungkin kepada setiap karyawan dalam proses dan sarana yang mereka gunakan dalam melaksanakan pekerjaannya. Anda memutuskan dengan siapa Anda ingin bekerja. Keputusan ini merupakan hak yang tidak terbatas dari anggota kelompok atau staf lembaga.

Berkenaan dengan hal tersebut, Sondang P. Siagian (1989, 18) menyatakan bahwa tipe kepemimpinan yang cocok bagi seorang pemimpin adalah tipe demokratis dengan ciri-ciri sebagai berikut:

1. Kemampuan seorang pemimpin untuk mengintegrasikan organisasi ke dalam peran dan bagian yang sesuai.
2. Memiliki kesadaran global.
3. Gunakan pendekatan integralis.
4. Seluruh organisasi.
5. Menjaga kehormatan dan harkat dan martabat bawahan.
6. Bawahan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.
7. Menerima gagasan, pendapat, dan saran dari bawahan.
8. Teladan.
9. Rasional dan obyektif.
10. Memelihara kondisi kerja yang kolaboratif, inovatif dan kreatif.

## **B. Gaya Kepemimpinan Pendidikan Yang Efektif**

Gaya kepemimpinan pada dasarnya merupakan wujud perilaku kemampuan kepemimpinan seorang manajer. Perwujudan ini biasanya membentuk pola atau bentuk tertentu. Pemahaman gaya kepemimpinan ini sejalan dengan pendapat Davis dan Newstrom dalam Aspizain Chaniago (2015).

Gaya kepemimpinan, yaitu pemimpin yang menjalankan fungsi kepemimpinan dengan segala filosofi, keterampilan, dan sikapnya. Gaya ini bervariasi tergantung pada motivasi, kekuasaan, atau kolaborasi dengan tugas dan orang tertentu. Di antara berbagai gaya kepemimpinan tersebut, terdapat pemimpin positif dan pemimpin negatif, namun perbedaannya terletak pada cara dan upaya yang dilakukan untuk meningkatkan motivasi pegawai. Jika pendekatan motivasi berfokus pada imbalan dan penghargaan (baik finansial maupun non finansial), berarti yang digunakan adalah gaya kepemimpinan positif. Sebaliknya, jika pendekatannya menekankan pada hukuman, berarti ia menggunakan gaya kepemimpinan pasif. Pendekatan kedua ini memberikan hasil yang dapat diterima dalam banyak situasi, namun menimbulkan kerugian bagi manusia.

Menurut Sukarman Purba, (2021) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan pada lembaga pendidikan khususnya pada Dinas Pendidikan cenderung lebih demokratis. Hal ini didukung oleh tingkat transfer informasi yang masuk dalam kategori "lancar" dan tingkat kepemimpinan yang memenuhi kebutuhan yang masuk dalam kategori "tepat sasaran." Saat ini gaya mengajar di lembaga pendidikan cenderung otoriter. Gaya kepemimpinan adalah:

Gaya Kepemimpinan Demokratis Gaya kepemimpinan demokratis yang memotivasi orang lain agar mau bekerja sama dalam berbagai cara untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau melaksanakan kegiatan yang diputuskan bersama oleh bawahan dan manajer, merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain.

1. Gaya kepemimpinan demokratis ini dicirikan oleh kenyataan bahwa wewenang seorang pemimpin tidak mutlak, pemimpin bersedia mendelegasikan sebagian wewenangnya kepada bawahan, dan kebijakan serta keputusan dibagi antara bawahan dan pemimpin. Pemimpin menghadapi bawahannya dan sebaliknya. Pengawasan terhadap bawahan (sikap, tindakan, tindakan, aktivitas) bersifat adil, pemimpin memperhatikan tingkah laku dan sikap bawahan, serta menciptakan rasa saling percaya dan hormat.
2. Gaya Kepemimpinan Delekatif Gaya kepemimpinan delegatif ditandai dengan pemimpin yang kurang memberikan arahan, pengambilan keputusan diserahkan kepada bawahan, dan anggota organisasi diharapkan menyelesaikan sendiri semua permasalahannya. Gaya kepemimpinan delegatif ini ditandai dengan perilaku pemimpin ketika menjalankan tugas kepemimpinan.
3. Gaya Kepemimpinan Birokrasi Gaya kepemimpinan birokrasi digambarkan dengan ungkapan "kepemimpinan berdasarkan aturan". Perilaku kepemimpinan ditandai dengan penerapan ketat prosedur yang berlaku bagi pemimpin dan bawahannya.

4. Metode Kepemimpinan Laissez Faire Metode ini mendorong anggota untuk mengambil tindakan. Metode ini mungkin berhasil dalam situasi di mana bawahan dapat menunjukkan tingkat kompetensi dan kepercayaan diri yang tinggi dalam mencapai tujuan dan sasaran karena kurangnya interaksi dan kendali manajer. Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin menggunakan sedikit kekuasaan atau membiarkan bawahan melakukan apapun yang mereka inginkan.
5. Gaya kepemimpinan manajerial Gaya ini adalah gaya seorang manajer yang sangat fokus pada semua keputusan dan kebijakan yang ingin diambilnya. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab akan dilakukan oleh pemimpin secara hierarkis, sedangkan bawahan hanya akan melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.
6. Pendekatan kepemimpinan karismatik menurut Indrawan (2020) Kelebihan dari pendekatan kepemimpinan karismatik ini adalah dapat menarik orang. Mereka akan terkesan dengan gaya bicaranya dan ini akan menghibur mereka. Pemimpin dengan sifat kepribadian ini akan cenderung visioner. Mereka sangat menyukai perubahan dan tantangan.

Gaya kepemimpinan yang efektif berbeda-beda tergantung pada 'kematangan' bawahan. Baginya, kedewasaan bukan berarti usia atau kestabilan mental; Sebaliknya, itu berarti keinginan untuk mencapai prestasi, kesediaan untuk menerima tanggung jawab, dan kemampuan serta pengalaman yang dibawa oleh tanggung jawab.

### C. Model Kepemimpinan Pendidikan Yang Efektif

Statistik manajemen menyatakan bahwa tidak ada satu sifat pun yang harus selalu dimiliki seorang pemimpin untuk mencapai tujuan bersama (Kartono 2001:28). Namun, semua orang sepakat bahwa pemimpin harus bersatu di satu tempat untuk mencapai tujuan yang sama. Karena pada kenyataannya, pemimpin yang terisolasi dari bawahan atau anggotanya dan tidak memiliki kerjasama yang kuat tidak dapat menjalankan peran kepemimpinannya secara efektif. Oleh karena itu, khususnya di bidang pendidikan, model manajemen berdampak positif terhadap struktur lembaga. Model kepemimpinan pendidikan adalah suatu proses yang digunakan seorang pemimpin untuk mengarahkan, mengatur, dan mempengaruhi anggota tim untuk mencapai tujuan organisasi. Beberapa pedomannya adalah sebagai berikut:

1. Demokrasi Dalam bentuk demokrasi ini, dalam paradigma kepemimpinan ini, keputusan yang diambil merupakan hasil diskusi dan perundingan yang mengarah pada konsensus. Peran pemimpin adalah mengarahkan dan mengatur diskusi (debat) sekaligus memberikan kesempatan kepada setiap orang untuk mengutarakan pendapatnya. Setiap orang juga mempunyai kesempatan untuk bekerja sama dengan warga lainnya. Pemimpin menggunakan banyak cara untuk mengungkapkan ide dan pendapatnya, namun ia tidak mempunyai kekuatan untuk mengungkapkan keinginannya. Semangat kerjasama, kesetaraan dan harmoni tercermin dalam penerapan paradigma kepemimpinan ini. Semua orang terlihat sama dan merupakan bagian darinya. Oleh karena itu, pemimpin yang berpedoman pada paradigma kepemimpinan demokratis ini akan menerima kritik atau masukan (Umiarso 2014: 205).
2. Model pemerintahan ini dikenal juga dengan model otoriter dimana pemimpin mempunyai kewenangan mutlak untuk memutuskan suatu program atau kebijakan tanpa berkonsultasi dengan masyarakat atau meminta pendapatnya. Masyarakat dapat berpartisipasi satu per satu dalam pelaksanaan program dan kebijakan pemerintah, tanpa memiliki wawasan mengenai masa depan atau tujuan yang ingin dicapai. Mereka hanyalah anggota yang tidak mengetahui niat pemerintah dan pemimpinnya. Dalam bentuk tirani ini, pemimpin mempunyai wewenang tidak terbatas untuk mendelegasikan tugas, mengeluarkan perintah, dan memaksa bawahan untuk patuh. Kedudukan dan kedudukan pemimpin tidak bergantung pada tindakan rakyatnya, kecuali ada keadaan yang mengharuskannya mengundurkan diri dan membuat pernyataan publik (Sinn 2012: 131–32).
3. Pemimpin Tradisional Pemimpin tradisional adalah pemimpin yang berusaha mendominasi orang lain melalui dominasi dan kendali; etos kerjanya, mengeluarkan tenaga dan tenaga untuk memperoleh makanan; proses adalah kekuatan, pencapaian dan kendali; Sarana partisipasi adalah kekuasaan, kekuasaan, hak, uang, kesuksesan, kerja fisik dan budidaya. Tujuan kepemimpinan adalah menciptakan kekuasaan dan ketaatan di antara bawahan, serta tujuan fisik dan material (Karim 2010: 16).
4. Model yang baik Kepemimpinan karismatik adalah model kepemimpinan yang memvalidasi pikiran, emosi, nilai-nilai, perasaan dan tindakan orang. Banyak contoh yang menunjukkan bahwa pemimpin karismatik muncul ketika terjadi gejolak dalam kehidupan, baik secara

individu maupun kolektif, hal yang tidak terjadi dalam banyak teori kepemimpinan. Kecemasan, depresi, dan pemikiran kritis menjadi ciri tingkat individu, sedangkan kekacauan, masalah politik, ekonomi, sosial, pendidikan, agama, dan lainnya menjadi ciri tingkat kolektif.

5. Model Transformasional Model transformasional ini pertama kali diperkenalkan oleh Burn dan mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai proses di mana pemimpin dan pengikut berusaha mencapai tingkat perilaku dan motivasi yang lebih tinggi.
6. Model Spiritual Kepemimpinan jenis ini diartikan sebagai kepemimpinan yang menitikberatkan pada kemampuan alamiah setiap anggota perusahaan sebagai pribadi (kemampuan Tuhan dan kemanusiaan), bertujuan untuk mewujudkan kebaikan bersama, bukan batasan-batasan perusahaan.

### Kesimpulan

Kepemimpinan pendidikan yang efektif adalah kemampuan seorang pemimpin dalam suatu lembaga pendidikan untuk menginspirasi, memotivasi, dan membimbing dosen, staf, dan siswa untuk mencapai tujuan pendidikan. Pemimpin pendidikan yang baik memungkinkan pembelajaran yang efektif, mendorong inovasi, dan memastikan pengelolaan sumber daya yang efektif untuk menjamin keberhasilan pendidikan. Jenis kepemimpinan pendidikan: Fokus pada peningkatan pembelajaran dan pengajaran dengan memberikan dukungan kepada guru dan memantau hasil siswa. Memberikan motivasi dan memotivasi anggota organisasi untuk mencapai perubahan positif melalui visi dan karisma yang jelas. Bagilah tanggung jawab kepemimpinan di antara anggota organisasi yang berbeda untuk mendorong kolaborasi dan partisipasi. Ini berfokus pada pertukaran ide antara pemimpin dan pengikut, dengan penghargaan yang diberikan berdasarkan tindakan. Gaya Manajemen: Melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan mendorong partisipasi aktif. Manajer mengambil keputusan tanpa banyak diskusi dan mengharapkan kepatuhan dari karyawan. Memberi karyawan kebebasan penuh untuk mengambil keputusan sendiri tanpa campur tangan manajer. Sesuaikan gaya manajemen dengan situasi tertentu dan gabungkan gaya yang berbeda jika perlu. Model Kepemimpinan: Pemimpin memiliki kemampuan untuk berubah dengan budaya dan visi yang kuat. Pemimpin fokus pada masa depan dan dapat menciptakan visi jangka panjang bagi institusi pendidikan. Pemimpin melayani kepentingan anggotanya di atas kepentingannya sendiri. Pemimpin jujur dan transparan serta membangun kepercayaan melalui kejujuran.

### Daftar Pustaka

- Northouse, P. G. (2018). *Kepemimpinan: Teori dan Praktik*. Indeks.
- Siagian, S.P. 2007. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P., 1989. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Chaniago Aspizain .2015. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia.
- Purba, Sukarman, dkk. (2021). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Pendidikan*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Indrawan, I., Evanirosa,, Ali, R., Indra,, Ramadan,, Hanif, M., Harun, I., Hanum, L.. Purwanto, A., Mufid, A., Nurkayati, S., Fahlevi, M. & Sumartiningih, S. (2020) Develop Model of Transactional, Transformational, Democratic and Authocratic Leadership Style for Indonesian School Performance in Education 4.0 Era. *Systematic Reviews in Pharmacy*. 11 (9). 409-419. doi:10.31838/srp.2020.9.58
- Kartono, Kartini. 2001. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Umiarso, Baharuddin dan. 2014. *Kepemimpinan Pendidikan Islam: Antara Teori Dan Praktik*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Sinn, Ahmad Ibrahim Abu. 2012. *Manajemen Syariah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Karim, Mohammad. 2010. *Pemimpin Transformasional Di Lembaga Pendidikan Islam*. Malang: UIN Maliki Press.