



Kepemimpinan: Teori, Peran, Pendekatan dan Kualitasnya dalam Pendidikan

Indah Nur Af'idatun Fithroh¹, Evi Maelani², Tamsikudin³

^{1,2,3}Pascasarjana UIN Siber Syekh Nurjati Cirebon

Abstract

Received: 3 Oktober 2024
Revised: 14 Oktober 2024
Accepted: 30 Oktober 2024

Leadership is often seen as a hierarchical-command relationship between superiors and subordinates, often placing subordinates as powerless objects. Therefore, in this research, researchers want to try to examine the theories, functions, approaches and qualities of leadership that occur and are applied in the realm of education itself and become a benchmark for improvement and development towards a better direction in the realm of education, especially in terms of leadership. The method applied is a qualitative research method with a descriptive pattern which combines literature review and interviews as a data collection tool. From this research, data was produced that leadership theory in education includes trait, behavioral and environmental theories. In it there is a leadership role given by the leader of the school institution which focuses more on the example and participation of the staff and teachers themselves so that there is a series of business activities. Thus, choosing a transformation pattern combined with situationalism becomes the approach concept that is applied in this educational institution. Therefore, as an output from the approach applied, whether a leadership concept is quality or not is seen from the process that the institution goes through and the results obtained, whether the output is of higher quality, whether the use of learning models and media has been varied and integrated with technology and how professionalism of teachers serving at the school.

Keywords: *Theories, Functions, Approaches, Leadership Qualities*

(*) Corresponding Author:

How to Cite: Fithroh, I. N., Maelani, E., & Tamsikudin, T. (2025). Leadership: Theories, Roles, Approaches and Qualities in Education. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(1.D), 140-149. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/9743>

PENDAHULUAN

Sebagai salah satu organisasi atau lembaga sekolah memiliki unsur-unsur yang menjadi penopang terwujudnya tujuan pendidikan. Unsur-unsur tersebutlah yang dikenal sebagai sumber daya, baik sumberdaya manusia, keuangan maupun sumberdaya teknologi atau media. Dalam sumber daya manusia, kepala sekolah, guru, staf dan siswa merupakan bagian penting yang tidak boleh dilupakan (Sinaga et al. 2022). Terutama kepala sekolah dan wakaseknya yang memegang peranan kunci dalam sebuah sekolah untuk menentukan kemana arah sekolah tersebut akan berlabuh. Maka dari itu, kepemimpinan sebagai sifat yang mutlak harus dimiliki dan tertanam di dalam diri kepala sekolah/madrasah dan para wakaseknya. Di sisi lain, kepemimpinan juga dapat digambarkan menjadi upaya penyelesaian pekerjaan melalui kelompok serta kinerjanya yang dipimpin oleh manajer (Tunnisa, Makmur, dan Hasan 2021). Sehingga kepemimpinan juga dianggap sebagai suatu penggerak untuk semua sumber-sumber, dan alat yang tersedia bagi suatu organisasi.

Namun pada realitanya, hubungan antara atasan-bawahan yang bersifat hierarkis-komando, seringkali menempatkan bawahan menjadi objek tanpa daya. Pemaksaan kehendak dan pragmatis merupakan sikap dan perilaku yang kerap kali mewarnai kepemimpinan komando-birokratik-hierarkis, yang pada akhirnya hal ini

berakibat fatal dikarenakan terbelenggunya sikap inovatif dan kreatif dari setiap bawahan (Hayati, Armanto, dan Kartika 2023). Hal tersebut juga diakibatkan karna dalam melaksanakan tugas dan kewajiban, mereka cenderung bersikap apriori dan bertindak hanya atas dasar perintah sang pemimpin semata. Sehingga, pada akhirnya kinerja yang baik dan unggul akan sulit dicapai. akan sulit dicapai kinerja yang unggul. Menyadari semua itu, maka perubahan kebijakan kepemimpinan pendidikan menjadi kepemimpinan yang dapat memberdayakan pihak bawahan menjadi amat penting untuk dilakukan (Sukatin et al. 2022). Oleh karena itu, dalam penelitian ini, peneliti ingin mencoba mengkaji mengenai teori, fungsi, pendekatan serta kualitas kepemimpinan yang terjadi dan teraplikasi dalam ranah pendidikan itu sendiri dan menjadi tolak ukur perbaikan dan pengembangan ke arah yang lebih baik di ranah pendidikan terutama dalam hal kepemimpinan.

Systematic research and problem-oriented problem-solving can increase learning quality and provide in-depth comprehension for students (Cheruvu, 2014), and teachers who conduct research will be more analytical, focused, and profound, as well as having good learning habits (Zeichner, 2003). However, the competency of Indonesian teachers in doing research is inadequate, as evidenced by the paucity of research activities and publications by Indonesian teachers. Researchers found that more than 70% of teachers had incorrect knowledge of the concepts of problems and research in a preliminary examination of about 100 teachers. Nearly 90% of those polled did not undertake their own study (teachers sometimes do the Classroom Action Research only because it is required by the Government and tends to do the origin). As a result, every single teacher has never published a scholarly paper. This reality is exacerbated by the dearth of training activities aimed at boosting teachers' research competency. It is normally merely done as a formality, with no expectation that every instructor will be able to conduct research.

Due to the following factors, recent developments in teacher research show that there is a significant gap between teachers and academics in universities: (1) teachers lack the research skills required for rigorous inquiry; (2) teacher research is too idiosyncratic, self-referential, and ungeneralizable (Bullough & Pinnegar, 2001; Hiebert et al., 2002); and (3) the teacher role conflicts with or is incompatible with the academic role (Bullough & Pinnegar, 2001; Hammack, 1997; Hammer & Schifter, 2001). This illustrates that instructors are not expected to be researchers (particularly in Indonesia), thus it is not a major issue when they are unable to do so. This is in sharp contrast to the reality that a teacher who conducts research will be innovative and provide a wide range of learning opportunities. The goal of developing this training system is to create a system that can bridge the gap between the emergence of teachers who are also researchers.

The major strength of the American school, according to Miriam Kronish, is teacher training (Chatib, 2014). Training should be done in accordance with mature needs planning. It is also stated that the training should be properly organized and well-planned, including content selection, timing, location, method, and instructor quality (Musfah, 2012). This encourages researchers to create a training system aimed at enhancing teacher research capability. The training system is expected to provide government insight on how to systematically increase teacher quality, which will improve learning quality and achieve the spirit of the Teacher

as Researcher. Teachers who conduct research will benefit their work as educators, as well as teaching and learning quality (Cheruvu, 2014).

METHODS

Kualitatif deskriptif merupakan desain metode yang diterapkan dalam penelitian ini. Analisis tersebut menganalisis peran, pendekatan serta mendeskripsikan hubungan dan keterkaitan antara sebab dan akibat, serta melibatkan objektivitas seseorang terhadap teori, pendekatan, peran, kualitas. Langkah-langkah metode ini yang akan digunakan peneliti terdiri dari pemilihan topik, pengumpulan data, analisis atau kajian data, dan penyajian atau deskripsi data.

Pada proses penelitian, peneliti menggunakan metode wawancara dan dokumentasi untuk mendapatkan data. Data dikolektifkan dengan metode tabulasi yang dikombinasikan dengan wawancara semi-struktur agar didapatkan hasil yang jelas sesuai dengan konteks pertanyaan yang ditanyakan. Keduanya membantu penelitian ini untuk mengenali deskripsi kasus dan aktivitas seseorang, ingatan, pemikiran yang dinyatakan, atau studi kasus terkait sikap tentang penelitian ini yang merupakan hasil analisis dokumen mengenai teori dan pendekatan dari kepemimpinan serta perspektif kepala Madrasah Ibtidaiyah dan wakil kepala madrasah bidang kurikulum, kesiswaan dan sarana prasarana mengenai fungsi kepemimpinan, kualitas dan pendekatan yang aplikasikan ke dalam tugas dan perannya. Mengenai metode pengumpulan data, ada satu jenis analisis data yang digunakan yakni, Analisis wawancara lanjutan, yang diadopsi oleh Lian & Pertiwi. Pada proses ini data wawancara yang didapat akan dikodekan dan dikelompokkan sesuai dengan pertanyaan dan masalah yang ditanyakan secara terstruktur sehingga memudahkan peneliti dalam menyusun data tersebut untuk dideskripsikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Teori Kepemimpinan

Dalam ranah kepemimpinan, ada beberapa teori dasar kompetensi kepemimpinan yang diantaranya adalah teori sifat, teori perilaku, dan teori lingkungan. Teori-teori tersebut dikatakan sebagai grand theory kepemimpinan (Syahril 2019).

1. Teori sifat, Teori sifat disebut juga teori genetik, karena menganggap bahwa pemimpin itu dilahirkan bukan dibentuk. Teori ini menjelaskan bahwa eksistensi seorang pemimpin dapat dilihat dan dinilai berdasarkan sifat-sifat sejak lahir sebagai sesuatu yang diwariskan. Teori ini mengatakan bahwa kepemimpinan diidentifikasi berdasarkan atas sifat atau ciri yang dimiliki oleh para pemimpin. Pendekatan ini mengemukakan bahwa ada karakteristik tertentu seperti fisik, sosialisasi, dan intelegensi (kecenderungan) yang esensial bagi kepemimpinan yang efektif, yang merupakan kualitas bawaan seseorang. Berdasarkan teori kepemimpinan ini, asumsi dasar yang dimunculkan adalah kepemimpinan memerlukan serangkaian sifat, ciri, atau perangsang tertentu yang menjamin keberhasilan setiap situasi. Keberhasilan seorang pemimpin diletakkan pada kepribadian pemimpin itu sendiri.

2. Teori perilaku, Teori ini berusaha menjelaskan apa yang dilakukan oleh seorang pemimpin yang efektif, bagaimana mereka mendelegasikan tugas, berkomunikasi dan memotivasi bawahan. Menurut teori ini, seseorang bisa belajar dan mengembangkan diri menjadi seorang pemimpin yang efektif, tidak tergantung pada sifat-sifat yang sudah melekat padanya. Jadi seorang pemimpin bukan dilahirkan untuk menjadi pemimpin, namun untuk menjadi seorang pemimpin dapat dipelajari dari apa yang dilakukan oleh pemimpin yang efektif ataupun dari pengalaman. Teori ini mengutarakan bahwa pemimpin harus dipandang sebagai hubungan diantara orang-orang, bukan sifat-sifat atau ciri-ciri seorang individu. Oleh karena itu, keberhasilan seorang pemimpin sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam hubungannya dan berinteraksi dengan segenap anggotanya.
3. Teori lingkungan, Teori ini beranggapan bahwa munculnya pemimpin – pemimpin itu merupakan hasil dari waktu, tempat dan keadaan. Kepemimpinan dalam perspektif teori lingkungan adalah mengacu pada pendekatan situasional yang berusaha memberikan model normatif. Teori ini secara garis besar menjelaskan bahwa keberhasilan seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya sangat tergantung terhadap situasi dan gaya kepemimpinan yang dipakainya. Untuk situasi yang berbeda, maka dipakai gaya yang berbeda pula.
4. Teori Implisit, Teori kepemimpinan implisit merupakan keyakinan dan asumsi tentang karakteristik dari pemimpin yang efektif. Teori implisit biasanya melibatkan stereotipe dan prototipe tentang ciri, keterampilan atau perilaku yang relevan. Tujuan utamanya bisa untuk membedakan para pemimpin diantara berbagai jenis pemimpin (misalnya manajer, politikus, perwira militer). Teori ini dikembangkan dan dimurnikan seiring waktu sebagai hasil dari pengalaman aktual dengan para pemimpin, keterpaparan terhadap literatur tentang pemimpin yang efektif, dan pengaruh sosial budaya lainnya.
5. Teori Great Man, Menurut teori ini seorang pemimpin besar terlahir sebagai pemimpin yang memiliki berbagai ciri-ciri individu yang sangat berbeda dengan kebanyakan manusia lainnya. Ciri-ciri individu tersebut mencakup karisma, intelegensi, kebijaksanaan, dan dapat menggunakan kekuasaan yang dimilikinya untuk membuat berbagai keputusan yang memberi dampak besar bagi sejarah manusia. Karisma sendiri menunjukkan kepribadian seseorang yang dicirikan oleh pesona pribadi, daya tarik, yang disertai dengan kemampuan komunikasi interpersonal dan persuasi yang luar biasa. Menurut Carlyle, pemimpin besar akan lahir saat dibutuhkan oleh situasi sehingga para pemimpin ini tidak bisa dibuat.
6. Teori Transformasi, Teori ini didasari oleh hasil penelitian mengenai adanya perilaku kepemimpinan dimana para pemimpin yang kemudian dikategorikan sebagai pemimpin transformasi (*transformational leader*) memberikan inspirasi kepada sumber daya manusia yang lain dalam organisasi untuk mencapai sesuatu melebihi apa yang direncanakan oleh organisasi. Pemimpin transformasi juga merupakan pemimpin visioner yang mengajak sumber daya manusia organisasi bergerak menuju visi yang dimiliki oleh pemimpin. Para pemimpin transformasi lebih mengandalkan kharisma dan kewibawaan dalam menjalankan kepemimpinannya.

7. Teori Neokharismatik Teori kepemimpinan yang menekankan simbolisme daya tarik emosional dan komitmen pengikut yang luar biasa.
8. Teori kepemimpinan kharismatik Teori ini mengemukakan bahwa para pengikut membuat atribut dari kemampuan kepemimpinan yang heroik bila mereka mengamati perilaku- perilaku tertentu dari pemimpinnya.

Di dasari pada observasi dan dokumentasi, jenis teori yang dipakai dan diaplikasikan oleh sekolah tersebut ialah teori kepemimpinan transformasi dimana kepala sekolah yang memberikan inspirasi dan mengayomi staf dan guru disekolah untuk mencapai sesuatu melebihi apa yang direncanakan oleh organisasi. Pemimpin transformasi juga merupakan pemimpin visioner yang mengajak sumber daya manusia organisasi bergerak menuju visi yang dimiliki oleh pemimpin. Para pemimpin transformasi lebih mengandalkan kharisma dan kewibawaan dalam menjalankan kepemimpinannya.

Fungsi dan peran Kepemimpinan dalam Pendidikan

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, peran kepemimpinan di sekolah tersebut telah berfokus pada pengorganisasian diri. Pemimpin bertanggung jawab dan ikut serta dalam memberikan perang-sang dan bantuan kepada kelompok dalam menetapkan dan men-jelaskan tujuannya Pemimpin membantu kelompok dalam menetapkan,prosedur-prosedur kerja. Pemimpin bertanggung jawab dalam mengambil keputusan ber-sama dengan kelompok Pemimpin memberi kesempatan kepada kelompok untuk belajar dari pengalaman. Jika ini terjadi maka dengan sendirinya kualitas pendiidkkna akan meningkat. Hal ini sesuai dengan pendapat dari kepala sekolah yang berkata bahwa “ dalam proses pelaksanaan kepemimpinan pemimpin bertanggung jawab dalam mengkoordinasikan diri dan kelompoknya untuk menjalankan serta menetapkan prosedur kerja para staf dan guru”.

Di sisi lain, wakasek kesiswaan dan wakasek humas sapras juga mengungkapkan bahwa proses motivasi guru, dan motivasi belajar siswa dikelas pun tidak luput dari perhatian pemimpin sekolah yang notabene ialah kepala sekolah dan para wakaseknya, hal tersebut karena saat pemimpin dapat mengkoordinasikan lembaga dengan baik, maka akan terbentuklah hubungan harmonis antara gaya kepemimpinannya dengan lingkungan sekolah suasana positif tercipta sehingga guru, staf dan siswa menjadi lebih nyaman dan termotivasi dalam proses pembelajaran. Hal tersebut diungkapkan oleh keduanya melalui pernyataan “ di sekolah, sebenarnya pemimpin itu lebih dominan membuat kita lebih aktif dalam memberikan pedapat, selain itu ia juga banyak memberikan nasihat dan pemberian contoh nyata saat menjalankan tugasnya seperti berangkat lebih pagi, sehingga siswa dan kami sebagai staf dan guru pun jadi lebih termotivasi lebih baik setiap harinya”.

Sejalan dengan hal tersebut, wakasek kurikulum juga berpendapat bahwa dalam menjalankan kepemimpinan, pemimpin atau kepala sekolah juga semestinya memperhatikan perkembangan kurikulum yang dipakai, hal tersebut sesuai dengan pendapatnya yang mengungkapkan bahwa “ kurikulum juga menjadi perhatian penting kepala sekolah, karna seperti yang kita ketahui ya bu ya kurikulum saat ini berubah-ubah dengan cepat ikut jaman, jadi mau tidak mau kita harus mencoba mengimbangi juga”. Berdasarkan hal tersebut, konsepsi kurikulum memang penting, karna merupakan seperangkat instrument krusial yang menjadi kerangka

berdirinya suatu Lembaga Pendidikan. Karena kerangka menjadi faktor utama maka keterlibatan pemimpin dalam mengimplementasikannya sangat berpengaruh.

Menanggapi beberapa pendapat di atas, kepemimpinan yang dipakai kepala sekolah dan wakilnya juga mestinya berpatokan pada tugas masing-masing yang sudah ditetapkan pada posisinya. Walaupun kadangkala mungkin ada perubahan yang dijalankan dikarenakan ada beberapa hal urgent yang mesti dikoreksi dan diperbaiki saat tugas dilaksanakan. Hal tersebut diungkapkan oleh kepala sekolah dan wakil bidang kehumasan yang merangkap menjadi wakil smpas “dikarenakan ini bergerak di bawah yayasan ya bu, sehingga kadang tugas yang dilakukan itu ada yang kadang rangkap karena saling membantu satu sama lain, jadi tak berpatokan pada tugas tapi lebih fleksibel”. Berdasarkan pendapat tersebut kepemimpinan yang dipakai kepala sekolah dan wakilnya terkesan fleksibel. Hal tersebut dikarenakan kepala sekolah bersifat partisipatif sehingga memberikan kebebasan kepada guru dan staf lebih kreatif dan aktif sehingga lembaga berjalan lebih efisien.

Berdasarkan pendapat di atas peran kepemimpinan yang diberikan pemimpin lembaga sekolah tersebut lebih berfokus pada keteladanan dan partisipasi dari staf dan guru itu sendiri sehingga adanya rangkaian kegiatan usaha kerja sama dalam mencapai tujuan teralisasi berdasarkan kerja sama yang tercipta. Kemudian, dalam rangkaian kerja sama tersebut terkandung pula arti serangkaian kegiatan (interrelated activities) yang mencerminkan kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengawasi. Sehingga melalui kegiatan dalam rangka mencapai tujuan tersebut dipergunakan pula berbagai sumber daya berupa manusia, dana, sarana, dan berbagai informasi. Dan kemudian tentu saja, kepala sekolah bertanggung jawab atas tercapainya tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Pendekatan kepemimpinan dalam Pendidikan

Dalam proses kepemimpinan yang terimplementasi, sekolah ini menggunakan jenis pendekatan transformatif dimana pemimpin tersebut menginspirasi serta memberikan inovasi bagi para staf dan guru untuk menyampingkan kepentingan pribadi demi kebaikan organisasi. Hal tersebut terlihat dari pemberian contoh dan pemberian pelatihan terhadap para staf dan guru untuk meningkatkan kualitas dan etos kerja mereka. Hal tersebut sejalan dengan pendapat kepala sekolah yang mengungkapkan bahwa “Posisi pimpinan yang lebih tinggi akan dirasakan sebagai partner bukan lagi sebagai atasan sehingga partisipasi guru lebih besar dan aspiratif”. Berdasarkan pada pendapat tersebut, kepekaan seorang pemimpin terhadap kondisi pendidikan, tuntunan guru, memahami tugas dan fungsi serta pemberian tugas serta kolaborasi antar guru dan wakil berdasarkan kemampuannya menjadikan lembaga pendidikan tersebut lebih kolaboratif dan berkembang.

Menindaklanjuti pendapat tersebut, wakil kurikulum juga memberikan pendapat bahwa “selain itu, pemimpin atau kepala sekolah juga semestinya lebih peka terhadap perubahan di dunia pendidikan terutama dalam kurikulum, sehingga menurut saya situational approach juga semestinya diterapkan di sana”. Melalui pendapat tersebut, pendekatan situasional adalah cara tepat dalam implementasi kurikulum. Hal itu dikarenakan pendekatan ini berfokus pada bagaimana faktor-faktor situasi salah satunya adalah perubahan kurikulum secara berkala, di tempat

di mana ia memimpin mempengaruhi sikap dan tingkah laku pimpinan dalam kepemimpinannya.

Di sisi lain, wakasek humas dan sapsras juga mengungkapkan bahwa “ dalam prosesi pengimplementasian pendekatan kepemimpinan tersebut, pimpinan seharusnya mampu mempengaruhi warga sekolah dan para wali siswa terutama dalam mengambil keputusan sehingga dapat memberikan peningkatan rasa memiliki orangtua terhadap sekolah”. Dalam konsepsi tersebut pola kepemimpinan yang diaplikasikan di sekolah harus lebih membuat semua unsur terlibat dengan baik, karna melalui kolaborasi yang kuat itu, sekolah dapat lebih berkembang lagi kedepannya.

Menindaklanjuti pendapat tersebut, wakasek kesiswaan juga memberikan pendapat bahwa “ sebenarnya bu, bukan hanya guru saja yang harus improve, tapi siswa pun harus kena dampaknya. Misalnya mereka lebih rajin, lebih semangat sekolah atau pun lebih atraktif dikelas”. Di dasari pada pendapat tersebut, pendekatan yang seharusnya dipakai adalah pendekatan transformatif, sehingga siswa Dengan memilih salah satu pendekatan kepemimpinan maka pimpinan mampu memfasilitasi guru menjadi lebih profesional, mempengaruhi siswa untuk mencapai target prestasi akademik sehingga tingkat loyalitas yang diberikan guru pun lebih tinggi, karna seperti yang kita ketahui, loyalitas guru sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah yang memberikan situasi kondusif agar guru tetap bekerja di sekolah dan memperkecil kemungkinan resign atau mutasi.

Menanggapi beberapa pendapat diatas, pendekatan kepemimpinan yang dipakai haruslah memperhatikan kebutuhan siswa dan guru serta staf yang menjadi nadi dalam lembaga pendidikan tersebut. Maka dari itu, pemilihan pola transformasi yang digabung dengan situasional menjadi konsep pendekatan yang teraplikasi dalam lembaga pendidikan tersebut.

Kualitas Kepemimpinan dalam Pendidikan

Dalam pendidikan, kualitas tinggi dan rendahnya kepemimpinan yang diaplikasikan tergantung pada kualitas pembelajaran dan lembaga yang ia pimpin. Hal tersebut dikarenakan tingkat motivasi serta kepuasan guru dalam melaksanakan tugasnya mempengaruhi kinerja dan profesionalisme nya di lembaga tersebut. Selanjutnya, keterbukaan pemimpin dalam berkomunikasi serta keterbukaan dalam menentukan keputusan juga harus terbentuk dengan baik. Hal tersebut sejalan dengan ungkapan wakasek kurikulum yang mengungkapkan bahwa “ transparansi serta keadilan yang tercipta dalam pola kepemimpinan menjadikannya lebih berkualitas sehingga iklim kerja menjadi lebih positif”. Maka dari itu, pemimpin yang dikatakan berkualitas ialah ia yang memiliki kesiapan dalam menerima inovasi dan perubahan sangat berhubungan dengan kemampuan sekolah dalam mengelola perubahan dan adaptasi.

Di sisi lain, kepemimpinan yang berkualitas juga sejatinya harus dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sehingga segala aspek yang menjadi bidangnya terkendali dengan baik. Hal tersebut di ungkap oleh wakasek bidang humas yang mengungkapkan bahwa “ sejatinya tupoksi kepek dan wakasek itu harus dijalankan berdasarkan yang sudah ditetapkan ya, hanya saja karna di lembaga jadi bisa lebih fleksibel saja pengaplikasiannya sehingga jadi ada beberapa tugas yang tidak sesuai tupoksi, seperti saya yang merangkap dengan sapsras. Tapi untungya tupoksi yang asli terjalani dengan baik”. Mendasari konsep

tersebut, ranah fleksibilitas kembali diterapkan, hal tersebut memberikan ruang sehingga para wakasek mampu lebih inovatif dan adaptif dalam menjalankan tugasnya meskipun sejatinya itu kurang baik dilaksanakan.

Berbeda pandangan dengan kedua pendapat di atas, pada ranah kualitas kepemimpinan, kepala sekolah dan kepala lembaga lebih menyoroti kepada bagaimana sekolah dapat menghadapi konflik dengan baik dan menemukan solusi yang tepat untuk mengatasinya. Sehingga dalam hal ini beliau berpendapat bahwa “ sejatinya menurut saya, pemimpin yang berkualitas ia seharusnya mampu membuat suasana lingkungan yang kondusif sehingga mampu meminimalisir terjadinya konflik”. Melalui pendapat tersebut, sikap adaptif memang dibutuhkan oleh setiap pemimpin sehingga terciptanya konsep kepemimpinan yang keefektifan dan terus berinovasi dalam membangun suatu nilai dan penerapan dalam pendidikan, tidak terus berpaku pada cara-cara yang konvensional. Selain itu, ia juga jadi lebih bisa menginspirasi dan memotivasi semua orang dalam perusahaan untuk mencapai visi yang ingin dituju bersama.

Berdasarkan beberapa pendapat yang diungkap berkualitas atau tidaknya suatu konsep kepemimpinan ialah dilihat dari proses yang dilalui dan hasil yang didapat oleh lembaga tersebut, apakah outputnya jadi lebih berkualitas, apakah pemakaian model dan media pembelajaran telah beragam dan terintegrasi dengan teknologi dan bagaimana profesionalisme guru yang bertugas di sekolah tersebut.

Discussion

Sejalan dengan konsep dari teori (Syahril 2019), sebagai grand theory, jenis kepemimpinan yang menjadi sorotan di sekolah tersebut ialah teori transformasi. Dimana teori tersebut berfokus pada pemberian inspirasi kepada sumber daya manusia yang lain dalam organisasi untuk mencapai sesuatu melebihi apa yang direncanakan oleh organisasi. Pemimpin transformasi juga merupakan pemimpin visioner yang mengajak sumber daya manusia organisasi bergerak menuju visi yang dimiliki oleh pemimpin. Para pemimpin transformasi lebih mengandalkan kharisma dan kewibawaan dalam menjalankan kepemimpinannya. Namun dalam sisi gaya kepemimpinan yang diterapkan, di sekolah tersebut kepala sekolah mengadopsi tipe kepemimpinan demokrasi dan paternalistik yang di dalamnya mewadahi ide guru dan staf serta menjadi contoh bagi mereka. Hal tersebut sejalan dengan pendapat (Erlangga 2018; Hutahaeen 2021), yang berpendapat bahwa kepemimpinan demokratis merupakan gaya kepemimpinan yang mewadahi dan mendasari seluruh aspirasi dan kreativitas staf dan guru, sedangkan kepemimpinan paternalistik merupakan kepemimpinan yang memberikan contoh dan teladan bagi anggota melalui sikap dan perilaku di lingkungan sekolah.

Sejalan dengan hasil wawancara yang telah dilaksanakan, fungsi dan peran dari kepemimpinan lebih memfokuskan diri pada bagaimana pemimpin mengambil keputusan dan pengorganisasian sebuah lembaga serta memberikan keteladanan dan partisipasi kepada staf dan guru itu sendiri sehingga adanya rangkaian kegiatan usaha kerja sama dalam mencapai tujuan terealisasi berdasarkan kerja sama dan keharmonisan yang tercipta. Peran yang tercipta di sekolah tersebut menunjukkan kesinambungan dengan pendapat (Sinaga et al. 2022). yang mengungkap bahwa fungsi kepemimpinan terfokus kepada tujuan untuk mengefisienkan guru, staff karyawan, siswa dan masyarakat untuk mendukung segala kegiatan yang ada di

sekolah. Kemudian, dalam rangkaian kerja sama tersebut terkandung pula arti serangkaian kegiatan (*interrelated activities*) yang mencerminkan kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengawasi. Peran dan fungsi yang teraplikasi tersebut sejalan dengan pendapat (Hutahaean 2021), yang menyoroti bahwa secara konsep, peran dari kepemimpinan tidak lebih dari perencanaan, pengorganisasian, pengawasan demi mencapai tujuan sekolah.

Di sisi lain, berdasarkan hasil wawancara dan observasi, pendekatan kepemimpinan yang digunakan juga merujuk pada pendekatan situasional dan trait yang di dalamnya mengkombinasikan konsep dan jenis lingkungan dengan cara pemimpin memperlakukan anggotanya yang mencakup guru dan staf sekolah. Konsep tersebut sejalan dengan konsep yang dipakai oleh (Sukatin et al. 2022), yang berpendapat bahwa pendekatan trait berfokus pada tata cara pemimpin mengkondisikan dan bersikap kepada anggotanya sedangkan konsep situasional itu lebih berfokus pada tempat dimana ia bertugas.

Selanjutnya, secara kualitas kepemimpinan dalam sekolah tersebut telah berupaya menerapkannya, namun tidak secara maksimal. Hal tersebut dikarenakan, berdasarkan hasil wawancara didapat kesimpulan bahwa berkualitas atau tidaknya suatu konsep kepemimpinan dilihat dari proses yang dilalui dan hasil yang didapat oleh lembaga tersebut, apakah outputnya jadi lebih berkualitas, apakah pemakaian model dan media pembelajaran telah beragam dan terintegrasi dengan teknologi dan bagaimana profesionalisme guru yang bertugas di sekolah tersebut. Namun hal tersebut tidak sesuai dengan konsep pemimpin yang berkualitas yang disampaikan oleh (Sukatin et al. 2022), yang berpendapat bahwa pemimpin yang berkualitas juga seharusnya memperhatikan kebijakan yang ia bangun demi pemberdayaan bagi para staf dan anggotanya. Tapi konsep yang diambil penulis kembali di dukung oleh pendapat dari (Mu'minah, Namiroh, dan Malihah 2023), yang berpendapat bahwa pemimpin yang berkualitas itu mampu menengahi perbedaan pendapat, meredakan konflik dan memancarkan perasaan hangat dan empati kepada profesionalisme guru dan staf.

KESIMPULAN

Teori kepemimpinan dalam pendidikan mencakup teori sifat, perilaku dan lingkungan. Di dalamnya terdapat peran kepemimpinan yang diberikan pemimpin lembaga sekolah tersebut lebih berfokus pada keteladanan dan partisipasi dari staf dan guru itu sendiri sehingga adanya rangkaian kegiatan usaha kerja sama dalam mencapai tujuan terealisasi berdasarkan kerja sama yang tercipta. Di sisi lain, konsepsi peran dari kepemimpinan ini juga tidak lepas dari pendekatan yang dipakai, pendekatan kepemimpinan yang dipakai di sekolah haruslah memperhatikan kebutuhan siswa dan guru serta staf yang menjadi nadi dalam lembaga pendidikan tersebut. Maka dari itu, pemilihan pola transformasi yang digabung dengan situasional menjadi konsep pendekatan yang teraplikasi dalam lembaga pendidikan tersebut. Oleh karena itu sebagai output dari pendekatan yang diterapkan, berkualitas atau tidaknya suatu konsep kepemimpinan ialah dilihat dari proses yang dilalui dan hasil yang didapat oleh lembaga tersebut, apakah outputnya jadi lebih berkualitas, apakah pemakaian model dan media pembelajaran telah beragam dan terintegrasi dengan teknologi dan bagaimana profesionalisme guru yang bertugas di sekolah tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Erlangga, Heri. 2018. 5 *Revista Brasileira de Linguística Aplicada Kepemimpinan dengan Spirit Technopreneurship*. Bandung: FISIP UNPAS Press. <https://revistas.ufrj.br/index.php/rce/article/download/1659/1508%0Ahttp://hipatiapress.com/hpjournals/index.php/qre/article/view/1348%5Cnhttp://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09500799708666915%5Cnhttps://mckinseysociety.com/downloads/reports/Educa>.
- Hayati, Rahmi, Dian Armanto, dan Yessi Kartika. 2023. “Kepemimpinan Pendidikan.” *Jurnal Manajemen dan Budaya* 3(2): 32–43. doi:10.51700/manajemen.v3i2.450.
- Hutahaean, Wendy Sepmady. 2021. Ahlimedia Press *Filsafat dan Teori Kepemimpinan*.
- Mu'minah, Mu'minah, Namiroh Namiroh, dan Lola Malihah. 2023. “Peran Kepemimpinan Dalam Lembaga Pendidikan Agama Islam.” *Tarbiyah Darussalam: Jurnal Ilmiah Kependidikan dan Keagamaan* 7(02): 75. doi:10.58791/tadrs.v7i02.358.
- Sinaga, Rotua Setiani, Helena Turnip, Rumiris Parded, dan Tesa Lonika Hutagalung. 2022. “Peranan dan Fungsi Kepemimpinan dalam Pendidikan yang Efektif dan Unggul.” *Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora* 1(4): 161. <https://publisherqu.com/index.php/pediaqu/article/view/63>.
- Sukatin, Sukatin, Dian Puspitasari, Heni Zainab, Nabilla Khairunnisa, dan Gilang Rhamadhan. 2022. “Peranan Kepemimpinan Manajemen Pendidikan.” *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan* 1(2): 226–34. doi:10.24252/edu.v1i2.26458.
- Syahril, Sulthon. 2019. “Teori-Teori Kepemimpinan.” *RI'AYAH* 4(2): 208–15.
- Tunnisa, Andriani, Nurul Inayah Makmur, dan Zakiah Hasan. 2021. “Kepemimpinan Ideal Dalam Lembaga Pendidikan.” *Nazzama: Journal of Management Education* 1(1): 41. doi:10.24252/jme.v1i1.25201.