

EDUCATIONAL LEADERSHIP MODEL TOWARDS A BETTER EDUCATION

Abdul Muin

**Institut Agama Islam (IAI) Al-Khairat Pamekasan
abdulmuinpiger@gmail.com**

Abstract

Schools need a leader who can create better education for learners. The effective leader, who can understand the needs of learners and able to provide a solution, and also produce a better quality of education. In fact, the behavior of leaders relies heavily on his leadership model. Thus, the leadership model will have much effect to the quality of education. Good facilities and qualified teachers will not give an optimal results without effective leader. Theoretically, many leadership model need to re-discussed so it can be seen the right leadership model for educational leadership. Effective leadership will be required to set up a school system where the applications can be seen from better learning activities and the result is quality learners. This discussion will emphasis on how each model of leadership influence on the quality of education. The results of this research may provide the potential impact on the advancement of education.

Keywords: Leader, Leadership, Effective, Education

Abstrak

Sekolah membutuhkan seorang pemimpin yang dapat menciptakan pendidikan yang lebih baik untuk pelajar. Pemimpin yang efektif, yang dapat memahami kebutuhan peserta didik dan mampu memberikan solusi, dan juga menghasilkan kualitas pendidikan yang lebih baik. Bahkan, perilaku pemimpin sangat bergantung pada model kepemimpinannya. Dengan demikian, model kepemimpinan akan banyak berpengaruh pada kualitas pendidikan. Fasilitas yang baik dan guru yang berkualitas tidak akan memberikan hasil optimal tanpa pemimpin yang efektif. Secara teoretis, banyak model kepemimpinan perlu didiskusikan ulang sehingga dapat dilihat model kepemimpinan yang tepat untuk kepemimpinan sebuah lembaga pendidikan. Kepemimpinan yang efektif akan diperlukan untuk mengatur sistem sekolah yang dapat dilihat dari kegiatan pembelajaran yang lebih baik, dan hasilnya adalah peserta didik yang berkualitas. Diskusi ini akan menekankan pada bagaimana masing-masing model kepemimpinan mempengaruhi kualitas pendidikan.

Hasil penelitian ini dapat memberikan dampak potensial pada kemajuan pendidikan.

Kata Kunci: Pemimpin, Kepemimpinan, Efektif, Pendidikan

Pembelajaran dan Kepemimpinan

Pada abad ini, peningkatan standar pendidikan telah terjadi secara signifikan. Guru dituntut untuk memiliki pemahaman lebih terhadap apa yang mereka ajarkan, organisasi sekolah harus berorientasi pada standar pengajaran dan pembelajaran baru.¹ Pemimpin pendidikan dituntut untuk dapat mengumpulkan sumber daya manusia, teknologi, dan mengembangkan kapasitas diri. Kondisi tersebut mengharuskan pemimpin untuk memiliki pengetahuan baru, mengenai peningkatan kinerja dan efisiensi.

Kepemimpinan dalam institusi pendidikan memiliki peranan yang berbeda dengan model kepemimpinan institusi lain. Keberadaan pemimpin dalam institusi sekolah diharapkan mampu mengembangkan SDM yang memiliki kemauan untuk membentuk, mengarah, mentransfer ilmu pengetahuan terhadap peserta didik. Kemampuan manajerial menjadi tolak ukur perkembangan lembaga pendidikan. Pemimpin merupakan penanggung jawab terbesar dalam membentuk masa depan. Pemimpin harus dapat mengartikulasikan visi yang jelas, dapat dipahami, dan diterapkan. Visi harus diterjemahkan kedalam sebuah rencana aksi untuk perbaikan sekolah.

Terdapat beberapa kriteria khusus seorang pemimpin seperti berikut ini: Pertama, kemampuan. Seorang pemimpin dalam suatu komunitas harus memiliki keunggulan dalam bidang garapan yang dipimpinnya. Sebab hal ini akan berimplikasi pada prestasi kerja yang akan dicapainya. Seorang pemimpin dalam suatu perusahaan telekomunikasi, misalnya, harus seseorang yang memiliki kapasitas dalam lapangan yang dipimpinnya. Ia akan dituntut kerja profesional untuk mencapai tujuan maksimal. Kedua, dukungan dan kecintaan dari bawahannya. Dalam manajemen modern dikenal istilah kerja kolektif dengan mendasarkan pada hanya akan terjadi dalam iklim kepemimpinan yang satu sama lain terbangun sikap saling menghargai dan mencintai.

¹ Firestone, W A., Riehl, C. A New Agenda for Research in Educational Leadership. (New York: Teachers College Press, 2005), 198

Ketiga, terdiri dari orang-orang yang terbaik. Terbaik secara moral berbeda dengan "terbaik" berdasarkan kepentingan politik. Oleh karena itu dibutuhkan kemampuan untuk menjaring bakal pemimpin yang terbaik secara moral maupun sosial. Sebab pemimpin dalam banyak hal merupakan juru bicara bagi komunitas yang dipimpinnya. Ia merupakan representasi berbagai keinginan atau cita-cita institusi yang dikelolanya. (taqwa) Keempat, berakhlak (taqwa) seperti dalam al-Qur'an surat al-Anfal: 345, yang artinya: "Kenapa Allah tidak mengazab mereka padahal mereka menghalangi orang untuk (mendatangi) Masjidil haram, dan mereka bukanlah orang-orang yang berhak menguasainya? Orang - orang yang berhak menguasainya, hanyalah orang-orang yang bertakwa. Tetapi kebanyakan mereka tidak mengetahui".²

Kepemimpinan dalam institusi pendidikan diharapkan mampu membawa perubahan yang signifikan. Peran pimpinan diharapkan mampu menyematani antara cita institusi dan realitas yang ada. Selain itu kemampuan pimpinan untuk menciptakan SDM yang memiliki loyalitas serta kemauan untuk bekerja bersama menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari sekian syarat perubahan organisasi.

Selain itu, pemimpin harus memimpin kegiatan belajar dan mengajar. Berfokus pada pencapaian siswa, memantau kemajuan dan membangun strategi pembelajaran dengan standar yang baik.³ Langkah pengawasan seperti monitoring dan evaluasi yaitu kegiatan yang dilakukan seorang guru yang sangat erat hubungannya dengan dua kegiatan yakni kegiatan mengukur dan menilai. Mengukur merupakan kegiatan membandingkan sesuatu dengan ukuran. Pengukuran bersifat kuantitatif.⁴ Selain itu, praktek mengajar juga harus terus dijalankan untuk menjamin terjaganya kualitas pembelajaran.

Model Of Leadership

Kepemimpinan Manajerial

Menurut Caldwell, manajer dan pemimpin dalam pengelolaan sekolah, harus mampu mengembangkan dan menerapkan siklus proses yang melibatkan tujuh fungsi manajerial, diantaranya: penetapan tujuan, identifikasi kebutuhan, pengaturan

² Hj. Siti Ruchanah, "Kepemimpinan Pendidikan Islam dalam Perspektif Teologis", *Cendekia* Vol. 13 No. 1, Januari - Juni 2015, 126

³ Day, C., Armstrong, P. 2016. England: School Leadership Research in England. Switzerland: Springer

⁴ Rohmah, F. . "Urgensi Evaluasi Untuk Pendidikan". *Fikrotuna*, Vol. 5, No. 1. 2017, July

prioritas, perencanaan, penganggaran, melaksanakan tugas, dan mengevaluasi.⁵ Yang menonjol dari model kepemimpinan ini adalah visi tidak masuk dalam konsep kepemimpinan ini, padahal visi menjadi pusat perhatian pada model kepemimpinan lain. Kepemimpinan manajerial lebih fokus pada pengelolaan kegiatan yang telah ada dari pada menerapkan visi masa depan yang lebih baik.

Kepemimpinan manajerial banyak diterapkan di daerah Afrika Selatan, dimana telah banyak penelitian-penelitian yang menunjukkan efektivitas model kepemimpinan ini, seperti penelitian yang dilakukan oleh Sebakwane (1997)⁶ dan McLennan dan Thurlow (2003).⁷ Kelebihan yang dimiliki oleh kepemimpinan manajerial terutama adalah sistem birokrasi. Akan tetapi terdapat kesulitan dalam menerapkannya dalam peran guru. Jika kepala sekolah dan pendidik tidak memiliki inovasi sendiri dan hanya menunggu adanya perubahan yang dipaksakan dari lingkungan, maka mereka cenderung melakukan tanpa antusias dan akan mengarah pada kegagalan.⁸

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional mengasumsikan bahwa fokus utama pemimpin seharusnya menjadi komitmen anggota organisasi (Leithwood et al, 1994). Seorang pemimpin harus memiliki kekuatan dan kemampuan untuk dapat mempengaruhi anggotanya. Secara lebih terperinci, Leithwood et al (1994) membagi kepemimpinan transformasional dalam 8 dimensi, yaitu: membangun visi sekolah, menetapkan tujuan sekolah, memberikan stimulasi intelektual, menawarkan dukungan individual, memodelkan praktek dan nilai-nilai organisasi terbaik, menunjukkan

⁵ Caldwell, B. 1992. "The Principal as Leader of the Self-managing School in Australia". *Journal of Educational Administration*, 30: 6-19

⁶ Sebakwane, S. 1997. "The Contradiction of Scientific Management as a Mode of Controlling Teachers Work in Black Secondary School: South Africa". *International Journal of Educational Development*, 17: 391-404

⁷ McLennan A., Thurlow, M. 2003. The Context of Education Management in South Africa. In: Thurlow, M., Bush, T., & Coleman, M. [eds]. *Leadership and Strategic Management in South African Schools*. London:Commonwealth Secretariat

⁸ Bush, T. 2007. "Educational Leadership and Management: Theory, Policy, dan Practice". *South African Journal of Education*. 27 (3) 391-406

ekspektasi kinerja tinggi, menciptakan budaya sekolah yang produktif, mengembangkan struktur untuk mendorong partisipasi dalam pengambilan keputusan.⁹

Dalam pandangan Covey, kepemimpinan transformasional selayaknya memiliki visi yang bias dipahami semua pihak, memiliki rancangan yang holistik tentang gambaran masa depan organisasi ketika semua visi misi telah tercapai. Pemimpin transformasional mendasarkan langkahnya pada cita-cita yang telah ditetapkan. Terlepas apakah visi diakui oleh semua sebagai visi yang akan membawa perubahan pada masa yang akan datang.¹⁰

Pendekatan kepemimpinan transformasional memiliki potensi untuk melibatkan semua pemangku kepentingan dalam pencapaian tujuan pendidikan.¹¹ Hubungan yang baik antara pemimpin dengan anggota adalah bertujuan untuk membangun harmonisasi dan konvergensi dalam setiap pengambilan keputusan, sehingga keputusan yang diambil mengarah pada keputusan yang telah disepakati bersama.

Hasil penelitian Judge dan Bono, menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang signifikan dan positif terhadap kepuasan pada pimpinan namun tidak signifikan pada kepuasan kerja secara menyeluruh, sedangkan pada kepemimpinan transaksional hubungan dengan kepuasan kerja tidak signifikan.¹² Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional 3 Pada penelitian Podsakoff et al., kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan secara menyeluruh.¹³

⁹ Leithwood, K. 1994. Leadership for School Restructuring. *Educational Administration Quarterly*, 30:498-518

¹⁰ Dowson, Peter P. 1985. *Foundamentals of Organizational Behaviour on Experimental Approach*. Englewood Cliffs, New Jersey 0763: Prentice-Hall, dalam Zainal Berlian, "Penerapan Model Kepemimpinan Transformasional dalam Dunia Pendidikan", *Ta'dib*, Vol. XVII, No. 02, Edisi Desember 2012, 195

¹¹ M., Bush, T., & Coleman, M. [eds]. *Leadership and Strategic Management in South African Schools*. London:Commonwealth Secretariat

¹² Judge, T.A. and Bono, J.E. (2000). "Five-factor model of personality and transformational leadership". *Journal of Applied Psychology*, 85 (5), 751-765.

¹³ Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B. and Bommer, W.H. (1996). "Transformational leader behaviors and substitutes for leadership as determinans of employee satisfaction, commitment, trust, and organizational citizenship behaviors". *Journal of Management*, Vol. 22, No. 2, 259-298.

Kepemimpinan Transaksional

Miller dan Miller (2001) mengatakan bahwa definisi dari kepemimpinan transaksional sebagai proses pertukaran. Kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan dimana hubungan dengan guru didasarkan pada pertukaran untuk beberapa sumber daya berharga. Kepala sekolah memiliki kewenangan sebagai pemimpin, akan tetapi kepala sekolah membutuhkan pendidik agar dapat membentuk manajemen yang efektif. Pendidik membutuhkan interaksi dengan administrator untuk dapat melakukan pertukaran sumber daya berharga, walaupun biasanya interaksi ini bersifat periodik.

Dalam proses transaksional, proses pertukaran yang terjadi, dapat memberikan manfaat kepada kedua belah pihak. Jadi, dalam kepemimpinan transaksional, seorang pemimpin harus mampu mendorong karyawan untuk mencapai tugas yang telah ditetapkan dengan menyediakan sumberdaya atau penghargaan sebagai imbalan. Akan tetapi, kepemimpinan transaksional tidak dapat menjamin sebuah komitmen jangka panjang dengan nilai-nilai dan visi-visi yang telah disepakati.

Model kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional didasari pada hasil penelitian diskriptif terhadap perilaku pimpinan-pimpinan politik. Mc Gregor dan Burn dalam Yukl memandang bahwa model kepemimpinan transaksional dan transformasional memiliki beberapa perbedaan, dalam aplikasinya kedua model kepemimpinan ini bias dilaksanakan secara bersamaan dan pada waktu dan situasi berbeda. Meskipun secara dasar filosofis dan kosepnya berbeda bias diterapkan sekaligus oleh seorang pimpinan.¹⁴

Kepemimpinan Terdistribusi

Model kepemimpinan terdistribusi banyak diterapkan oleh berbagai pemimpin yang menginginkan cara singkat untuk dapat membagi dan menyebar praktik kepemimpinan. Fletcher dan Kaufer (2003) menjelaskan bahwa kepemimpinan terdistribusi sebagai sebuah kegiatan mengatur dan mempengaruhi praktik kepemimpinan menjadi tersebar antara pemimpin dan seluruh anggota

¹⁴ Yukl, G.. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi Ketiga. Edisi Bahasa Indonesia. (Jakarta: Prenhallindo, 1998), 19.

daripada hanya berfokus pada individu atau top manajemen. Dengan penyebaran kepemimpinan, masing-masing individu akan memiliki tanggung jawab masing-masing.¹⁵

Teori kepemimpinan terdistribusi menyoroti bagaimana kepemimpinan tersebar dalam suatu organisasi, melibatkan tindakan bersama dari guru dan administrator sekolah, tugas delegasi untuk lebih mendalami tingkat tindakan kolektif.

Penerapan model kepemimpinan terdistribusi dapat berjalan dengan efektif jika terdapat kerjasama yang solid pada pemimpin dan anggota. Tanpa adanya kerjasama yang baik, maka model kepemimpinan terdistribusi tidak akan memberikan hasil yang diharapkan, atau bahkan dapat mengantarkan pada kegagalan.

Model Kepemimpinan Populer Lain

Selain beberapa model kepemimpinan populer yang banyak diterapkan dalam kepemimpinan yang telah disebutkan, masih terdapat beberapa model kepemimpinan yang juga sesuai untuk kepemimpinan pendidikan. Diantaranya adalah kepemimpinan visioner, kepemimpinan partisipatif, kepemimpinan moral dan beberapa model kepemimpinan lainnya.

Terlepas dari kelebihan masing-masing model kepemimpinan, efektifitas dari masing-masing model kepemimpinan sangat bergantung pada bagaimana pemimpin dapat menerapkan model kepemimpinan tersebut dan dapat membaca situasi dan kondisi yang sedang terjadi pada lingkungannya.

Model Kepemimpinan Pendidikan yang Efektif

Kepemimpinan dapat dipahami sebagai sebuah proses untuk mempengaruhi orang lain berdasarkan nilai moral dan kepercayaan yang jelas dan memimpin mereka menuju visi sekolah.¹⁶ Akan tetapi harus disadari bahwa kepemimpinan dalam pendidikan sangat kompleks dan beragam. Ada enam hal yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin jika dia ingin memimpin sekolah menjadi lebih efektif. Enam hal yang harus diperhatikan adalah:

¹⁵ Fletcher, J. K., & Kaufer, K. 2003. Shared Leadership: Paradox and Possibility. In C.J. Pearce & C. Conger (Eds.), *Shared Leadership: Reframing The How and Ways of Leadership* (pp. 21-47). Thousand Oaks: Sage.

¹⁶ M., Bush, T., & Coleman, M. [eds]. *Leadership and Strategic...*

Visi dan Arah

Pemimpin sekolah harus memiliki visi yang jelas dan fokus. Pemimpin juga harus memberikan arahan kepada anggotanya agar tidak keluar dari tujuan bersama.

Visi dapat menjadi patokan dalam mengembangkan kerja, inovasi, kreatifitas serta dapat menumbuhkan semangat kerja, bagi pimpinan visi dapat menjadi landasan pengambilan keputusan dan perencanaan kerja. Lembaga pendidikan yang perencanaan kinerjanya didasarkan pada visi yang telah disepakati bersama akan memiliki arah, terfokus serta terukur dan dapat di evaluasi. Sebaliknya lembaga yang tidak memiliki visi atau visi tidak difahami oleh anggotanya, maka lembaga tersebut tidak akan memiliki arah.¹⁷

Bagi sekolah, Visi adalah imajinasi moral yang menggambarkan profil sekolah yang di inginkan di masa datang. Imajinasi ke depan seperti itu akan selalu diwarnai oleh peluang dan tantangan yang diyakini akan terjadi di masa mendatang. Dalam menentukan visi tersebut, sekolah harus memperhatikan perkembangan dan tantangan masa depan.¹⁸

Memperbaiki proses pengajaran dan pembelajaran

Kualitas dari proses pengajaran dan pembelajaran merupakan salah satu faktor utama dalam menentukan efektifitas kepemimpinan. Pemimpin harus menyediakan lingkungan yang nyaman bagi para guru dan siswa serta memenuhi fasilitas yang dibutuhkan untuk dapat menjamin efektifitas belajar.

Memperjelas struktur organisasi dan tanggung jawab masing-masing

Terkadang, setiap orang masih ambigu terhadap tanggungjawab yang harus dilakukan. Hal ini menyebabkan visi sulit untuk tercapai. Sehingga, redesain maupun penjelasan ulang mengenai struktur organisasi dan tanggungjawab masing-masing sangat perlu untuk dilakukan.

¹⁷ Imam Machali, dan Ara Hidayat. *Education Management: Teori dan Praktik Pengelolaan Sekolah/ Madrasah di Indonesia*. (Jakarta: Kencana. 2016), 65

¹⁸ Ahmad Calam, Amnah Qurniati, "Merumuskan Visi dan Misi Lembaga Pendidikan", *Jurnal Saintikom* Vol.15, No. 1, Januari 2016, 54

Meningkatkan Kualitas guru

Pemimpin harus memberikan pelatihan professional dan kegiatan pengembangan untuk para guru agar dapat meningkatkan standar mereka. Standar yang tinggi harus diterapkan agar dapat menciptakan kualitas dan efektifitas dalam pendidikan. Sehingga komitmen dan motivasi dari pemimpin sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kualitas guru.

Membangun Hubungan Baik dalam Komunitas Sekolah

Terkadang model kepemimpinan yang baik tidak dapat diterapkan dengan baik jika tidak ada hubungan baik yang terjalin dalam komunitas sekolah. Ide-ide yang brilian hanya akan menjadi hayalan jika tidak dapat dikomunikasikan. Hubungan yang baik antara pemimpin dengan guru, guru dengan administrator, dan begitu pula seterusnya, harus dibangun. Sulit untuk meraih hasil yang efektif jika tidak ada hubungan baik yang tertanam antar komunitas sekolah.

Melakukan Benchmarking Terhadap Sekolah Lain

Benchmarking merupakan salah satu metode yang dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi diri. Dengan benchmarking, pemimpin dan semua perangkat sekolah dapat mengetahui kekurangan setelah memiliki pembandingan. Kekurangan yang selama ini mungkin tertutupi akan terlihat setelah memiliki data pembandingan. Dengan demikian dapat segera dilakukan tindakan selanjutnya untuk mengeliminasi kekurangan tersebut.

Kesimpulan

Beberapa model pendidikan telah diajukan untuk mengetahui efektifitas dalam kepemimpinan sekolah. Terlepas dari kekurangan yang dimiliki masing-masing model kepemimpinan, upaya untuk meningkatkan efektifitas tidak hanya datang dari model kepemimpinan, akan tetapi lebih kepada sikap dari pemimpin dan menerapkan model kepemimpinan tersebut. Betapa banyak model kepemimpinan yang baik akan tetapi gagal dalam penerapannya. Pemimpin harus berani mengambil tanggungjawab penuh terhadap kesuksesan maupun kegagalan dalam kepemimpinannya. Jika demikian, pemimpin harus berani melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan

efektifitas pendidikan. Salah satu solusi yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan enam

konsep penting yang telah dipaparkan sebelumnya. Lagi-lagi, harus dikatakan bahwa konsep tersebut tidak dapat menjamin efektifitas sekolah akan meningkat, akan tetapi jika penerapan enam konsep tersebut dilakukan oleh pemimpin dan didukung oleh semua anggota serta semuanya berkomitmen untuk menuju efektifitas yang lebih baik, maka hal tersebut bukanlah suatu hal yang mustahil.

Daftar Pustaka

- Berlian, Zainal. 2012, "Penerapan Model Kepemimpinan Transformasional dalam Dunia Pendidikan", *Ta'dib*, Vol. XVII, No. 02, Edisi Desember.
- Bush, T. 2007. Educational Leadership and Management: Theory, Policy, dan Practice. *South African Journal of Education*. Vol. 27, No. 3
- Calam, Ahmad dan Qurniati, Amnah 2016. "Merumuskan Visi dan Misi Lembaga Pendidikan", *Jurnal Saintikom* Vol.15, No. 1, Januari
- Caldwell, B. 1992. The Principal as Leader of The Self-managing School in Australia.
- Day, C., Armstrong, P. 2016. England: School Leadership Research in England.
- Firestone, W A., Riehl, C. 2005. A New Agenda for Research in Educational Leadership. New York: Teachers College Press
- Fitri, Rohmah, 2017, "Urgensi Evaluasi Untuk Pendidikan". *Fikrotuna*, Vol. 5, No. 1. July
- Fletcher, J. K., & Kaufer, K. 2003. Shared Leadership: Paradox and Possibility. In C. Imam Machali, dan Ara Hidayat. 2016. *Education Management: Teori dan Praktik Pengelolaan Sekolah/ Madrasah di Indonesia*. Jakarta: Kencana.
- J. Pearce & C. Conger. *Shared Leadership: Reframing The How and Ways of Leadership*. Thousand Oaks: Sage. *Journal of Educational Administration*, Vol. 30, No. 6.
- Leithwood, K. 1994. Leadership for School Restructuring. *Educational Administration Quarterly*
- McLennan A., Thurlow, M. 2003. *The Context Of Education Management In South Africa*. In: Thurlow, M., Bush, T., & Coleman, M. *Leadership And Strategic Management In South African Schools*. London: Commonwealth Secretariat.
- Miller, T. W., Miller, J. M. 2001. Educational Leadership in The New Millenium: A Vision for 2020. *International Journal of Leadership in Education*,
- Ruchanah, Hj. Siti. 2015 "Kepemimpinan Pendidikan Islam dalam Perspektif Teologis", *Cendekia* Vol. 13 No. 1
- Sebakwane, S. 1997. The Contradiction of Scientific Management as A Mode of Controlling Teachers Work in Black Secondary School: South Africa. *International Journal of Educational Development*. Switzerland: Springer

Abdul Muin, Educational Leadership Model Towards a Better Education

Yukl, G. 1998. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi Ketiga. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhallindo.