

KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN PERSPEKTIF MANAJEMEN PENDIDIKAN

M. Sahabuddin

STAI Rakha Amuntai, Kalimantan Selatan, Indonesia

Corresponding author email: nhsahab@gmail.com

Syahrani

STAI Rakha Amuntai, Kalimantan Selatan, Indonesia

syahrani481@gmail.com

ABSTRACT

Trust is very important in a management. Good management is supported by good leadership. Leadership is founded on trust. When self-confidence is fragile, the leader will soon collapse. Similar to leadership standing in education on the basis of trust. Therefore, the most basic and important thing when being a leader is to instill trust in the members or subordinates because of the way that a leader will be respected and respected in an organization. Instilling trust in the leadership of subordinates is influenced by the type of person and the type of leadership style depends on the person.

Keywords: Leadership, Education, Management.

ABSTRAK

Kepercayaan merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah manajemen. Manajemen yang baik adalah didukung oleh kepemimpinan yang baik. Kepemimpinan berdiri di atas dasar memercayai. Ketika kepercayaan diri rapuh, maka pemimpin akan segera runtuh. Mirip dengan kepemimpinan yang berdiri dalam pendidikan atas dasar kepercayaan. Oleh karena itu, hal yang paling mendasar dan penting ketika menjadi seorang pemimpin adalah untuk menanamkan kepercayaan pada anggota atau bawahan karena cara bahwa seorang pemimpin akan dihormati dan dihormati dalam suatu organisasi. Penanaman rasa percaya pada kepemimpinan bawahan dipengaruhi oleh jenis orang dan jenis gaya kepemimpinan tergantung pada orang tersebut.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Pendidikan, Manajemen.

PENDAHULUAN

Seorang pemimpin harus terus menerus memperbaiki apa yang kurang terhadap diri dan organisasinya, agar Tujuan organisasi dapat mempengaruhi dan menggerakkan bawahan guna mencapai tujuan organisasi. Seperti yang Diungkapkan Day dan Lord (dalam Robbins, 1996), menyatakan bahwa tidak diragukan lagi bahwa sukses suatu organisasi, atau setiap kelompok dalam suatu organisasi, sangat tergantung pada kualitas kepemimpinan. Pemimpin yg Sukses adalah yang mampu mengantisipasi perubahan dan sekuat tenaga memanfaatkan kesempatan, memotivasi Pengikut untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi, dibuatnya atikel ini adalah untuk mengetahui komponen-Komponen atau unsur-unsur

kepemimpinan, dan mekanisme dalam pendidikan (Abid, 2019). Agar sekolah cepat beradaptasi dengan perkembangan teknologi pendidikan (Reza & Syahrani, 2021) tentu perlu tenaga pendidik yang standar (Yanti & Syahrani, 2021) yang menguasai (Aspi & Syahrani, 2022) standar isi dan standar proses kurikulum pendidikan di Indonesia tanpa menguasai teknologi pengajaran, rasanya pembinaan intensif (Syahrani dkk, 2022) yang dilakukan oleh pendidik dalam rangka pengembangan *skill* anak didiknya berpeluang tidak maksimal (Rahmatullah dkk, 2022), bahkan seharusnya standar pendidik juga mengarah kepada penguasaan digital (Ahmadi & Syahrani, 2022), sebab semua yang berbasis internet terasa lebih hebat (Syahrani, 2021), pembelajaran yang adaptif internet saat ini dianggap sebagai instansi yang modern (Syahrani, 2022) dianggap lebih maju dari sisi sarana, skill dan manajemennya (Syahrani, 2022) sebab instansi yang model begini (Alhairi dan Syahrani, 2021) terlihat lebih siap menghadapi zaman (Syahrani, 2022) dan dianggap siap bersaing dengan dunia luar (Shaleha dkk, 2022), karena sudah terbiasa dan adaptif dengan teknologi informatika yang terus berkembang (Syahrani, 2018), terlebih dalam Alquran sebenarnya banyak ayat yang membicarakan hal ini (Ilhami & Syahrani, 2021), agar umat Islam tidak tertinggal dalam berbagai aspek termasuk dalam hal pendidikan (Syahrani, 2019) tentu banyak strategi yang harus dijalankan agar mampu menguasai teknologi terkini dalam hal pengembangan tugas guru dan tugas siswa berbasis internet (Chollisni dkk, 2022), bagaimanapun hebatnya sebuah sekolah, tanpa adaptasi dengan perkembangan zaman masih terasa ada yang kurang (Kurniawan dan Syahrani, 2021), apalagi saat ini sudah banyak instansi pendidikan yang bermutu dan teknologinya juga maju memberikan tugas berbasis internet seperti jurnal dan blog (Fitri & Syahrani, 2021), jika punya tenaga pendidik yang standard dan pandai berselancar diinternet, tentu lebih mudah dalam promosi instansi pendidikan tempatnya mengabdikan, dengan begitu diharapkan jalannya suatu sekolah jadi lebih ideal sesuai impian, meski masih banyak kelemahan dan harus senantiasa dibenahi tiap saat agar perkembangannya terus ada (Yanti & Syahrani, 2022) manajemen kesiswaan juga jangan lengah untuk dikembangkan (Helda & Syahrani, 2022) semua harus bersinergi dalam memaksimalkan sistem informasi berbasis internet (Syarwani & Syahrani 2022) pimpinannya harus mampu membangkitkan semangat dewan guru dan semua peserta didik (Fatimah & Syahrani, 2022) sehingga lembaga pendidikannya semakin dianggap berkualitas (Hidayah & Syahrani, 2022) karena semua aspek punya standar (Ariani & Syahrani, 2022) dan selalu bergerak sesuai standar operasional prosedur (Sakdiah & Syahrani, 2022) sebagai bukti kesiapan menjalani era 5.0. (Ariani & Syahrani, 2022). Itu semua peluangnya (Adiyono, 2021) bisa dicapai sedikit demi sedikit dengan termanajemen (Adiyono, 2020) jika ada motivasi (Adiyono, 2022) dari kepala sekolah (Adiyono, 2019), tidak peduli masih pandemi atau sudah lewat (Adiyono, 2020), apalagi kalau selalu dievaluasi (Adiyono & Maulida, 2021) ada tidaknya perkembangannya dari waktu ke waktu (Adiyono dkk, 2021).

METODE PENELITIAN

Artikel ilmiah hendaknya disusun dengan metode ini dan langkah-langkah yang sistematis untuk memudahkan melakukan penelitian. Pada artikel ini, peneliti menggunakan metode studi literatur dengan cara mengumpulkan literatur (bahan-bahan materi) yang

bersumber dari buku, jurnal, dan sumber lainnya terkait tentang ruang lingkup kepemimpinan dalam manajemen pendidikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari kajian yang telah dilakukan, maka terdapat temuan dalam penelitian ini, yang mana meningkatkan sekolah yang efektif dalam berorganisasi. Tidak terlepas dari bagian-bagian yang dianggap pendukung dalam ruang lingkup kepemimpinan dalam manajemen pendidikan tersebut, diantaranya :

Kepemimpinan dalam Pendidikan

Sebagaimana dikemukakan oleh Handoko (2003) yang dikutip oleh Ir. Agustinius Hermino, S.P., M.Pd. dalam bukunya kepemimpinan pendidikan di era globalisasi pemimpin bahwa pemimpin juga memainkan sarana pendidik dalam membantu bentuk organisasi, atau masyarakat untuk mencapai tujuan mereka. Secara bahasa makna kepemimpinan itu adalah kekuatan atau kualitas seorang pemimpin dalam mengarahkan apa yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan (Hermino, 2014). Para ilmuwan mengemukakan pendapatnya terkait dengan misi dari kepemimpinan diantaranya;

1. Mulyasa (2005:107) yang dikutip oleh Drs.Daryanto dalam bukunya kepala sekolah dan sebagai pemimpin pelajaran, bahwa kepemimpinan diartikan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang yang diarahkan terhadap tercapainya tujuan organisasi.
2. Hasibuan (2001:167) yang dikutip oleh Ds.daryanto dalam bukunya kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran, bahwa kepemimpinan adalah seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mewujudkan tujuan organisasi (Daryanto, 2011).
3. Agustinus Hermino, S.P., M.Pd. di dalam bukunya Kepemimpinan pendidikan di Era Globalisasi mengemukakan, bahwa kepemimpinan atau leadership dalam pengertian umum menunjukkan suatu proses kegiatan dalam hal memimpin, membimbing, mengontrol perilaku, perasaan, serta tingkah laku terhadap orang lain yg ada dibawah pengawasannya(Hermino, 2014).

Dari berbagai pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu sifat yang dimiliki seseorang yang karena amanah (tugas) yang telah diberikan kepadanya, seseorang tersebut berusaha untuk memberikan pengaruh kepada bawahannya dengan mematuhi segala sesuatu yang menjadi tugasnya, agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Prinsip-Prinsip Kepemimpinan

Menurut Bernes dalam buku Perilaku Dalam Keorganisasian mengatakan seseorang pemimpin dalam tim kaizen memfokuskan perhatiannya pertama kepada manusia baru kemudian pada hasilnya, sehingga tanggung jawab seorang pemimpin merupakan kebalikan dari tugas supervisor. Prinsip kepemimpinan kaizen menurut Bernes dikemukakan dengan mempertimbangkan bahwa kaizen mengandung prinsip sebagai berikut:

1. Mengadakan peningkatan secara terus menerus. sdah menjadi sifat alamiah suatu tugas dapat dilakukan secara sukses, maka kita pengalihan perhatian suatu yang

baru. keberhasilan bukanlah suatu hasil akhir dari suatu tugas, keberhasilan adalah suatu langkah maju berikutnya.

2. Mengakui masalah secara terbuka. keterbukaan sebagai kekuatan yang bisa mengendalikan dan mengatasi berbagai masalah dengan cepat, dan juga secepatnya dapat mewujudkan kemampuan.
3. Mempromosikan keterbukaan, bagi organisasi tradisional, ilmu pengetahuan adalah kekuasaan pribadi. Tetapi, bagi organisasi kaizen, ilmu adalah untuk saling dibagikan dan hubungan komunikasi yang mendukungnya adalah sumber efisiensi yang besar.
4. Menciptakan tim kerja. Dalam organisasi kaizen tim adalah bahan bangunan dasar yang membentuk struktur organisasi. masing-masing karyawan secara individual memberikan sumbangan berupa reputasi akan efisiensi, prestasi kerja dan peningkatannya.
5. Memberikan proses hubungan kerja yang benar. mengembangkan disiplin pribadi untuk menciptakan suasana harmonis dengan rekan sekerja didalam tim dan prinsip-prinsip utama perusahaan, sehingga sifat-sifat individual yang terpenting bisa tetap terjaga (Baidan & Aziz, 2014).

Kriteria Seorang Pemimpin

Menurut Vietzal Rivai dan Boy Raffi Amar dalam buku pemimpin dan kepemimpinan dalam organisasi mengatakan seorang pemimpin dalam suatu organisasi harus memiliki kriteria tertentu layaknya seorang pemimpin yang sejati kriteria tersebut, yaitu;

1. Pengaruh; seorang pemimpin adalah orang yang memiliki orang-orang yang mendukungnya yang turut membesarkan nama sang pemimpin.
2. Kekuasaan atau power, seorang pemimpin umumnya diikuti oleh orang lain karena dia memiliki kekuasaan yang membuat orang lain menghargai keberadaannya, tanpa kekuasaan atau kekuatan yang dimiliki sang pemimpin tentunya tidak ada orang yang mau menjadi pendukungnya. kekuasaan dan kekuatan yang dimiliki seorang pemimpin ini, menjadi kan orang lain akan tergantung apa yang dimiliki seorang pemimpin, tanpa itu ia tidak akan bisa berbuat apaapa. hubungan ini menjadikan hubungan yang bersifat simbiosis mutualisme, dimana kedua belah pihak merasa saling diuntungkan.
3. Wewenang; wewenang disini dapat diartikan sebagai hak yang diberikan kepada pemimpin untuk menetapkan sebuah keputusan dalam melaksanakan suatu hal/kebijakan. wewenang disini juga dapat dialihkan kepada karyawan oleh pemimpin apabila pemimpin percaya bahwa karyawan tersebut mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik, sehingga karyawan diberi kepercayaan untuk melaksanakan tanpa perlu campur tangan dari segi sang pemimpin.
4. Pengikut; seorang pemimpin yang memiliki pengaruh, kekuasaan/power dan wewenang tidak dapat dikatakan sebagai pemimpin apabila dia tidak memiliki pengikut yang berada dibelakangnya yang memberi dukungan mengikuti apa yang dikatakan pemimpin (Rivai dkk, 2013).

Sifat-Sifat Kepemimpinan

Menurut George Terry dalam buku Manajemen sumber daya manusia mengatakan ada beberapa sifat penting dalam kepemimpinan, sifat-sifat tersebut:

1. Energi yakni untuk tercapainya kepemimpinan yang baik memang diperlukan energi yang baik pula, jasmani maupun rohani. seorang pemimpin harus sanggup bekerja dalam jangka panjang dan dalam waktu yang tidak tertentu. Sewaktu-waktu dibutuhkan tenaganya, ia harus sanggup melaksanakannya mengingat kedudukannya dan fungsinya. Karena itu kesehatan fisik dan mental benar-benar diperlukan bagi seorang pemimpin.
2. Memiliki stabilitas emosi maksudnya seorang pemimpin yang efektif harus melepaskan diri dari purbasangka, kecurigaan terhadap bawahan-bawahannya. sebaliknya ia harus tegas, konsekuen dan konsisten dalam tindak-tanduknya, percaya sendiri dan memiliki jiwa sosial terhadap bawahannya.
3. Motivasi diri maksudnya keinginannya untuk memimpin harus datang dari dorongan batin pribadinya sendiri, dan bukan paksaan dari luar dirinya. Kekuatan dari luar hanya bersifat stimulasi saja terhadap keinginan-keinginan untuk menjadi pemimpin. Hal tersebut tercermin dalam keteguhan pendiriannya, kemauan keras dalam kerja dan penerapan sifat-sifat pribadi yang baik dalam pekerjaannya.
4. Kecakapan mengajar yakni sering kita dengar bahwa seorang pemimpin yang baik pada dasarnya adalah seorang guru yang baik. Mengajar adalah jalan yang terbaik untuk memajukan orang-orang atas pentingnya tugas-tugas yang dibebankan atau sebagainya.
5. Kecakapan sosial adalah seorang pemimpin harus mengetahui benar tentang bawahannya. Ia harus mempunyai kemampuan untuk bekerja sama dengan bawahan, sehingga mereka benar-benar memiliki kesetiaan bekerja di bawah kepemimpinannya.
6. Kemampuan teknis maksudnya meskipun dikatakan bahwa Semakin tinggi tingkat kepemimpinan seseorang, makin kurang diperlukan kemampuan teknis ini, karena lebih mengutamakan manajerial skillnya, namun sebenarnya kemampuan teknis ini diperlukan juga. Karena dengan dimilikinya kemampuan teknis ini seorang pemimpin akan lebih mudah dikoreksi bila terjadi suatu kesalahan pelaksanaan tugas (Martoyo, 2000).

Fungsi, Peran, dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Usman Effendi Fungsi kepemimpinan ialah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi motivasi kerja, mengarahkan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang baik, memberikan pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dicapai sesuai dengan target dan perencanaan. Agar kelompok berjalan dengan efektif, pemimpin harus melaksanakan fungsi utama, yaitu;

1. Fungsi yang berhubungan dengan tugas atau pemecahan masalah yaitu menyangkut pemberian saran penyelesaian, informasi dan pendapat.
2. Fungsi-fungsi pemeliharaan kelompok atau sosial yaitu segala sesuatu yang dapat membantu kelompok berjalan lebih lancar persetujuan dengan kelompok lain, penengahan perbedaan kelompok dan sebagainya (Effendi, 2011).

Menurut Burt Nanus yang dikutip lembaga Pendidikan dan Pengembangan Manajemen Jakarta. Seorang pemimpin diharapkan dapat berperan sebagai berikut:

1. Pemberi arah yakni seorang pemimpin diharapkan mampu memberi pengarahan, sehingga dapat diketahui sampai sejauh mana efektifitas maupun efisiensi pelaksanaan dalam upaya pencapaian tujuan.

2. Agen Perubahan maksudnya seorang pemimpin sebagai katalisator perubahan pada lingkungan eksternal. Untuk itu, pemimpin harus mampu mengantisipasi perkembangan dunia luar, serta menganalisis implikasinya terhadap organisasi, menetapkan visi yang tepat untuk menjawab hal yang utama dan prioritas atas perubahan tersebut, mempromosikan penelitian, serta memberdayakan karyawan menciptakan perubahan-perubahan yang penting.
3. Pembicara maksudnya pemimpin sebagai pembicara ahli, pendengar yang baik, dan penentu visi organisasi merupakan penasihat negosiator organisasi dari pihak luar, agar memperoleh informasi dukungan, ide dan sumberdaya yang bermanfaat bagi perkembangan organisasi.
4. Pembina maksudnya pemimpin adalah pembina tim yang memberdayakan individu-individu dalam organisasinya dan mengarahkan perilaku mereka sesuai visi yang telah dirumuskan. Dengan kata lain ia berperan sebagai mentor, yang menjadikan visi menjadi realitas.

Menurut Komang Ardana dan Ni Wayan Mujiati dalam buku *Prilaku Organisasi* mengatakan ada beberapa faktor tertentu yang dapat mempengaruhi proses kepemimpinan dalam suatu organisasi, faktor tersebut antara lain adalah;

1. Karakteristik pribadi pemimpin: Yang sangat menonjol adalah inteligensi. Umumnya pemimpin akan mempunyai taraf inteligensi yang lebih tinggi dari pada yang dipimpin. Selain itu ada karakteristik lain seperti, Kecerdasan dan memotivasi.
2. Kelompok yang dipimpin: Kumpulan dari pada karakteristik pribadi seorang pemimpin seperti yang diuraikan di atas itu belum berarti apa-apa, sebelum ia menggunakan sebagai alat untuk menginterpretasi tujuan yang harus dicapai olehnya.
3. Situasi: Setiap pemimpin akan berfungsi pada suatu situasi, yang berupa situasi manusia, fisik, dan waktu. Tiap-tiap perubahan situasi membutuhkan perubahan dalam macam kemampuan memimpin.

Dengan pengertian bahwa setiap situasi adalah unik, maka untuk tiap situasi dibutuhkan pemimpin yang spesifik dan fleksibel untuk menghadapi situasi yang dahsyat (Ardana, 2011).

Model-Model Kepimpinan

Menurut Wirawan dalam buku *Kepemimpinan* mengatakan bahwa Gaya kepemimpinan adalah cara atau seni yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mengatur dan mengarahkan bawahannya dalam pencapaian visi atau tujuan bersama yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi. berikut beberapa model dari gaya kepemimpinan adalah:

1. Model kepemimpinan memberitahu yakni gaya kepemimpinan ini cocok diaplikasikan kepada karyawan yang tidak berani memikul tanggung jawab, yang memiliki perilaku tugasnya di atas rata-rata dan perilaku hubungannya di bawah rata-rata. pada model kepemimpinan memberitahu ini, pemimpin memberikan instruksi khusus dan mensupervisi ketat kinerja para pengikutnya. Ciri-ciri model kepemimpinan ini adalah: a) Memberikan petunjuk secara jelas dan rinci mengenai tugas yang harus dikerjakan para karyawan, b) Mendefinisikan secara operasional peran pengikut, c) Komunikasi sebagian

besar satu arah, d) Pemimpin yang membuat keputusan, 8) Supervisi ketat dan meminta pertanggungjawaban pengikut, 9) Instruksi secara bertingkat (Wirawan, 2014).

2. Model kepemimpinan tipe militeristik yakni Model kepemimpinan yang biasa memakai cara yang lazim digunakan dalam kemiliteran. Pemimpin yang bertipe militeristik ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat sebagai berikut: a) Dalam mengerjakan bawahan lebih sering mempergunakan system perintah; b) Dalam mengerjakan bawahan senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya. c) Senang kepada formalitas yang berlebihan. d) Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan, e) Sukar menerima kritikan dari bawahannya, f) Menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan tipe kepemimpinan adalah cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya.

Thoha menjelaskan bahwa tipe kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam hal ini usaha menselaraskan persepsi di antara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan yang akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya (Ningrat, 1980: 21); (Hifza & Aslan, 2020); (Hifza, Suhardi, dkk., 2020); (Hifza, Juliana, dkk., 2020).

Tipe kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi anak buahnya, apa yang dipilih oleh pemimpin untuk dikerjakan, cara pemimpin bertindak dalam mempengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinannya. Secara teoritis telah banyak dikenal gaya kepemimpinan, namun gaya mana yang terbaik tidak mudah untuk ditentukan. Untuk memahami gaya kepemimpinan, sedikitnya dapat dikaji dari tiga pendekatan utama, yaitu pendekatan sifat, perilaku, dan situasional.

1. Pendekatan sifat yakni pendekatan sifat mencoba menerangkan sifat-sifat yang membuat seseorang berhasil. Pendekatan ini bertolak dari asumsi bahwa individu merupakan pusat kepemimpinan. Kepemimpinan dipandang sebagai sesuatu yang mengandung lebih banyak unsur individu, terutama pada sifat-sifat individu. Penganut pendekatan ini berusaha mengidentifikasikan sifat-sifat kepribadian yang dimiliki oleh pemimpin yang berhasil dan yang tidak berhasil (Burhanuddin, 1994: 65). Dalam hal ini, sifat-sifat kepribadian yang dimiliki setiap pemimpin itu turut mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam memimpin. Sutisna, pendekatan sifat berpendapat bahwa terdapat sifat-sifat tertentu, seperti kekuatan fisik atau keramahan yang esensial, pada kepemimpinan yang efektif. Sifat-sifat pribadi yang tak terpisahkan ini seperti intelegensi, dianggap bisa dialihkan dari satu situasi ke situasi yang lain. Karena tidak semua orang memiliki sifat-sifat ini, hanyalah mereka yang memiliki ini yang bisa dipertimbangkan untuk menempati kedudukan kepemimpinan. Pendekatan ini menyarankan beberapa syarat yang harus dimiliki pemimpin yaitu: a) Kekuatan fisik dan susunan syaraf, b) Penghayatan terhadap arah dan tujuan, c) Antusiasme, d) Keramahan, e) Integritas, f) Keahlian teknis, g) Kemampuan mengambil keputusan, h) Intelegensi, i) Ketrampilan memimpin, j) Kepercayaan (Hamalik, 2011: 103-104). Tipe pemimpin yang biasa memakai cara yang lazim digunakan dalam kemiliteran. Pemimpin yang bertipe militeristik ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat seperti; (a) dalam mengerjakan bawahan lebih sering

mempergunakan sistem perintah; (b) mengerjakan bawahan senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya; (c) senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan; (d) menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan; (e) sukar menerima kritikan dari bawahannya; dan (f) menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan (Sutikno, 2009).

2. Pendekatan sifat tampaknya tidak mampu menjawab berbagai pertanyaan di sekitar kepemimpinan. Sebagai contoh, adakah kombinasi optimal dari sifat kepribadian dalam menentukan keberhasilan kepemimpinan. Apakah sifat-sifat kepribadian itu mampu mengindikasikan kepemimpinan yang potensial? Apakah karakteristik itu dapat dipelajari atau telah ada sejak seseorang lahir? Ketidakmampuan pendekatan ini dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut menyebabkan banyak kritik yang datang dari berbagai pihak.
3. Pendekatan perilaku maksudnya setelah pendekatan sifat kepribadian tidak mampu memberikan jawaban yang memuaskan, perhatian para pakar berbalik dan mengarahkan studi mereka kepada perilaku pemimpin. Studi ini memfokuskan dan mengidentifikasi perilaku yang khas dari pemimpin dalam kegiatannya mempengaruhi orang lain (pengikut). Pendekatan perilaku kepemimpinan banyak membahas keefektifan gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh pemimpin.
4. Pendekatan situasional sebenarnya hampir sama dengan pendekatan perilaku keduanya menyoroti perilaku kepemimpinan dalam situasi tertentu. Dalam hal ini kepemimpinan lebih merupakan fungsi situasi daripada sebagai kualitas pribadi, dan merupakan suatu kualitas yang timbul karena interaksi orang-orang dalam situasi tertentu.

Menurut pandangan perilaku, dengan mengkaji kepemimpinan dari beberapa variabel yang mempengaruhi perilaku akan memudahkan menentukan gaya kepemimpinan yang paling cocok. Pendekatan ini menitikberatkan pada berbagai gaya kepemimpinan yang paling efektif diterapkan dalam situasi tertentu.

Perbedaan Antara Kepemimpinan Dan Manajemen

Istilah antara kepemimpinan dan manajemen memang sering dipertukarkan. Hal ini terjadi karena aktivitas manajemen, yang mencakup perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pengarahan (leading), dan pengawasan (controlling), dianggap tidak berbeda dengan aktifitas kepemimpinan. John Kotter mengemukakan pendapatnya bahwa kepemimpinan berkenaan dengan mengatasi perubahan, sedangkan manajemen berkenaan dengan mengatasi kerumitan. Hal tersebut dipertegas lagi bahwa kepemimpinan berkaitan dengan visi terhadap masa depan, sedangkan manajemen berkaitan dengan mengimplementasikan visi dan strategi yang disajikan oleh para pemimpin. Sedangkan Mullins berpendapat bahwa manajemen berhubungan dengan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh bawahannya. Sedangkan kepemimpinan lebih menekankan pada komunikasi, memotivasi dan mendorong semangat bawahan agar bertindak secara maksimal untuk suatu tujuan. Sementara itu, Hollingsworth mengemukakan perbedaan mendasar antara manajemen dan kepemimpinan yaitu:

1. Seorang manajer melakukan administrasi, sedangkan seorang pemimpin melakukan inovasi.

2. Seorang manajer memelihara apa yang ada, sedangkan seorang pemimpin membangun apa yang diperlukan.
3. Seorang manajer fokus pada sistem dan struktur, sedangkan seorang pemimpin fokus pada pelakunya.
4. Seorang manajer melakukan pengawasan, sedangkan pemimpin membangun kepercayaan.
5. Seorang manajer melihat secara detail, sedangkan pemimpin melihat secara umum atau menyeluruh.
6. Seorang manajer melakukan segala sesuatunya dengan benar, sedangkan pemimpin memilih apa yang semestinya dilakukan (Fridayana, 2013).

KESIMPULAN

Kepemimpinan adalah suatu sifat yang dimiliki oleh seseorang yang karena amanah (tugas) yang telah diberikan kepadanya, seseorang tersebut berusaha untuk memberikan pengaruh kepada bawahannya dengan mematuhi segala sesuatu yang menjadi tugasnya, agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Pendidikan adalah suatu alat bagi manusia yang digunakan untuk menumbuhkan kembangkan potensi-potensi kemanusiaannya baik potensi kognitif, afektif, psikomotorik, maupun sosial dalam segala situasi dan tidak memandang tempat dan waktu. Kepemimpinan yang dimiliki setiap pemimpin akan berpengaruh besar terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Ada banyak tipe kepemimpinan yang ada dalam manajemen pendidikan sebagaimana yang telah dipaparkan salah satunya pada bagian sebelumnya. Tipe kepemimpinan ini juga dipengaruhi oleh gaya seseorang yang memimpin itu.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiyono, A. (2019). Kontribusi Seleksi dan Kompensasi Terhadap Kinerja kepala Sekolah Menengah Pertama se Kabupaten Paser, Pascarsaja UIN Antasari Banjarmasin.
- Adiyono, A. (2020). Pasca Pandemi Covid-19 Perspektif Pendidikan Islam. *Fikruna* 2: 56-73
- Adiyono, A. (2020). Pendekatan Pendidikan Islam Dalam Penerapan Manajemen, *Fokruna: Jurnal Ilmiah Kependidikan dan Kemasyarakatan*, 74-90
- Adiyono, A. (2021). Implementasi Pembelajaran: Peluang dan Tantangan Pembelajaran Tatap Muka Bagi Siswa Sekolah Dasar di Muara Komam. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan* 3(6): 5017-5023.
- Adiyono, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru. *Fikruna* 4(1): 50-63
- Adiyono, A., & Maulida, L. (2021). Upaya Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Madrasah Tsanawiyah Hubbul Wathan NW Tahun Ajaran 2020/2021. *Jurnal Revolusi Indonesia* 1(3): 149-158
- Adiyono, A., Nova, A., & Arifin, Z. (2021). Evaluasi dan Pengembangan Kurikulum PAI. *Media Sains* 1, 69-82
- Agustinus Hermino, *Kepemimpinan Pendidikan di Era Globalisasi*, (Yogyakarta: Pelajar Pustaka, 2014), cet. Ke-1.
- Ahmadi, S., & Syahrani, S. (2022). Pelaksanaan Pembelajaran di STAI Rakha Sebelum, Semasa dan Sesudah Pandemi Covid-19. *Adiba: Journal of Education*, 2(1), 51-63.
- Alhairi, R. M., & Syahrani, S. (2021). Budaya Organisasi dan Dampaknya Terhadap Lembaga Pendidikan. *Adiba: Journal of Education*, 1(1), 79-87.
- Ariani, A., & Syahrani, S. (2021). Standarisasi Mutu Internal Penelitian Setelah Perguruan Tinggi Melakukan Melaksanakan Pengabdian Masyarakat. *Adiba: Journal of Education*, 1(1), 97-106.

- Ariani, D., & Syahrani, S. (2022). Manajemen Pesantren Dalam Persiapan Pembelajaran 5.0. *Cross-Border* 5(1), 611-621
- Aspi, M., & Syahrani, S. (2022). Profesional Guru Dalam Menghadapi Tantangan Perkembangan Teknologi Pendidikan. *Adiba: Journal of Education*, 2(1), 64-73
- Bakti, R., & Hartono, S. (2022). The Influence of Transformational Leadership and work Discipline on the Work Performance of Education Service Employees. *Multicultural Education*, 8(1), 109-125.
- Chollisni, A., Syahrani, S., Dewi, S., Utama, A. S., & Anas, M. (2022). The concept of creative economy development-strengthening post covid-19 pandemic in Indonesia: Strategy and public policy management study. *Linguistics and Culture Review*, 6, 413-426.
- Daryanto, *Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Pembelajaran*, (Yogyakarta: Gava Media, 2011), cet. Ke-1.
- Fatimah, H., & Syahrani, S. (2022). Leadership Strategies In Overcoming Educational Problems. *Indonesian Journal of Education (INJOE)*, 3(2), 282–290. <https://doi.org/10.54443/injoe.v3i2.3>
- Fitri, A., & Syahrani, S. (2021). Kajian Delapan Standar Nasional Penelitian yang Harus Dicapai Perguruan Tinggi. *Adiba: Journal of Education*, 1(1), 69-78.
- Hamalik, Oemar. 2011. *Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Helda, H., & Syahrani, S. (2022). National Standards of Education in Contents Standards and Education Process Standards in Indonesia. *Indonesian Journal of Education (INJOE)*, 3(2), 257–269. <https://doi.org/10.54443/injoe.v3i2.32>
- Hidayah, A., & Syahrani, S. (2022). Internal Quality Assurance System Of Education In Financing Standards and Assessment Standards. *Indonesian Journal of Education (INJOE)*, 3(2), 291–300. <https://doi.org/10.54443/injoe.v3i2.35>
- Hifza & Aslan. (2020). The Model of Competitive Advantage Development in Private Islamic Education Institutions dalam "BASA 2019: Proceedings of the Third International Seminar on Recent Language, Literature, and Local Culture Studies, BASA, 20-21 September 2019, Surakarta, Central Java, Indonesia. European Alliance for Innovation.
- Hifza, Juliana, Palapa, A., Maskur, & Aslan. (2020). The Strategic Foundation for Competitive Excellent Development in Integrated Islamic Primary Schools in Indonesia. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(12s), 1747–1753.
- Hifza, Suhardi, M., Aslan, & Ekasari, S. (2020). KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN ISLAM DALAM PERSPEKTIF INTERDISIPLINER. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 46–61. <https://doi.org/10.31538/ndh.v5i1.518>
- Ilhami, R., & Syahrani, S. (2021). Pendalaman Materi Standar Isi dan Standar Proses Kurikulum Pendidikan Indonesia. *Educational Journal: General and Specific Research* 1(1), 93-99
- Kurniawan, N. M., & Syahrani, S. (2021). Pengadministrasian Pendidikan Dalam Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Lembaga Pendidikan. *Adiba: Journal of Education*, 1(1), 88-96.
- Rahmatullah, A. S., Mulyasa, E., Syahrani, S., Pongpalilu, F., & Putri, R. E. (2022). Digital era 4.0: The contribution to education and student psychology. *Linguistics and Culture Review*, 6, 89-107.
- Reza, M. R., & Syahrani, S. (2021). Pengaruh Supervisi Teknologi Pendidikan Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Educational Journal: General and Specific Research* 1(1), 84-92
- Sakdiah, H., & Syahrani, S. (2022). Pengembangan Standar Isi dan Standar Proses Dalam Pendidikan Guna Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Sekolah. *Cross-Border* 5(1), 622-632

- Shaleha, Radhia, and Auladina Shalihah. "Analisis Kesiapan Siswa Filial Dambung Raya Dalam Mengikuti Analisis Nasional Berbasis Komputer di SMAN 1 Bintang Ara Kabupaten Tabalong." *Joel: Journal of Educational and Language Research* 1, no. 3 (2021): 221-234.
- Soewarno Hardono Ningrat. 1980. *Pengantar Ilmu dan Study*. Jakarta: Haji Masagung.
- Sutikno, Sobry. *Pengelolaan Pendidikan*. Bandung: Prospect, 2009.
- Syahrani, S. (2018). Manajemen Kelas yang Humanis. *Al-risalah*, 14(1), 57-74.
- Syahrani, S. (2019). Manajemen Pendidikan Dengan Literatur Qur'an. *Darul Ulum: Jurnal Ilmiah Keagamaan, Pendidikan dan Kemasyarakatan*, 191-203.
- Syahrani, S. (2021). Anwaha's Education Digitalization Mission. *Indonesian Journal of Education (INJOE)*, 1(1), 26-35.
- Syahrani, S. (2022). Kesiapan Santri Dalam Mengikuti Analisis Nasional PKPPS Anwarul Hasaniyyah (Anwaha) Kabupaten Tabalong. *Adiba: Journal of Education*, 2(1), 23-31.
- Syahrani, S. (2022). Model Kelas Anwaha Manajemen Pembelajaran Tatap Muka Masa Covid 19. *Al-Madrasah: Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, 6(1), 38-47.
- Syahrani, S. (2022). Peran Wali Kelas Dalam Pembinaan Disiplin Belajar di Pondok Pesantren Anwarul Hasaniyyah (Anwaha) Kabupaten Tabalong. *AlQalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 16(1), 50-59.
- Syahrani, S., Rahmisyari, R., Parwoto, P., Adiyono, A., Bhakti, R., & Hartono, S. (2022). The Influence of Transformational Leadership and work Discipline on the Work Performance of Education Service Employees. *Multicultural Education*, 8(1), 109-125.
- Syarwani, M., & Syahrani, S. (2022). The Role of Information System Management For Educational Institutions During Pandemic. *Indonesian Journal of Education (INJOE)*, 3(2), 270–281. <https://doi.org/10.54443/injoe.v3i2.3>
- Umar Tirtarahardja, S. L. La Sulo. *Pengantar Pendidikan*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2012). Cet. Ke 2.
- Yanti, D., & Syahrani, S. (2022). Student Management STAI Rakha Amuntai Student Tasks Based on Library Research and Public Field Research. *Indonesian Journal of Education (INJOE)*, 3(2), 252–256. <https://doi.org/10.54443/injoe.v3i2.31>
- Yanti, H., & Syahrani, S. (2021). Standar Bagi Pendidik Dalam Standar Pendidikan nasional Indonesia. *Adiba: Journal of Education*, 1(1), 61-68.
- Yudiaatmaja, Fridayana, *Kepemimpinan: Konsep, Teori Dan Karakternya*, Jurnal Media Komunika FIS, Vol. 2, No. 2, Agustus 2013.