



Kepemimpinan Pendidikan meliputi Pengertian, Karakteristik, Model, Strategi, serta Keberhasilannya

Alberda Salma Fariha^{1*}, Imamul Muttaqin²

^{1,2}Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang,
Jawa Timur, Indonesia

Korespondensi penulis: alberdasalma688@gmail.com*

Abstract. Educational leadership refers to the capacity of a person to inspire and guide others, whether as individuals or groups, toward achieving common objectives within an educational setting. There are various leadership models, such as transformational, servant, democratic, autocratic, bureaucratic, charismatic, and transactional leadership, each offering different approaches to directing and motivating team members. Effective leadership strategies involve careful strategic planning, transparency, and collaboration, which can enhance a school's competitiveness and improve the quality of education. Successful educational leaders must possess integrity, knowledge, courage, initiative, and serve as role models for their teams. The success of educational leadership is influenced by morality, organizational culture, and rewards, which together create a conducive and productive working environment.

Keywords: Educational Leadership, Leadership Models, Strategic Planning

Abstrak. Kepemimpinan pendidikan adalah kemampuan seseorang untuk memotivasi dan membimbing orang lain, baik secara individu maupun kelompok, dalam mencapai tujuan bersama di lingkungan pendidikan. Terdapat berbagai model kepemimpinan, seperti kepemimpinan transformasional, servan, demokratis, otokratis, birokratis, karismatik, dan transaksional. Setiap pemimpin memiliki cara yang berbeda dalam membimbing dan memberikan motivasi kepada anggota tim. Strategi kepemimpinan yang efektif mencakup perencanaan strategis yang matang, transparansi, dan kolaborasi yang dapat meningkatkan daya saing sekolah dan kualitas pendidikan. Pemimpin pendidikan yang sukses harus memiliki integritas, pengetahuan, keberanian, inisiatif, dan menjadi teladan bagi anggotanya. Keberhasilan dalam kepemimpinan pendidikan dipengaruhi oleh moralitas, budaya organisasi, dan penghargaan, yang secara bersama-sama menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif.

Kata kunci: Kepemimpinan Pendidikan, Model Kepemimpinan, Perencanaan Strategis

1. LATAR BELAKANG

Dalam menghadapi tantangan globalisasi yang ditandai oleh meningkatnya persaingan global, berbagai negara berupaya merevitalisasi sektor pendidikan. Salah satu fokus utama dari upaya ini adalah transformasi paradigma kepemimpinan pendidikan, khususnya dalam pola interaksi antara pemimpin dan anggota tim. Hubungan yang dulunya bersifat hierarkis dan berorientasi pada perintah kini mulai bergeser ke arah model kemitraan kolaboratif. Dalam pola hubungan yang bersifat hierarkis-komando, anggota tim sering dipandang sebagai objek tanpa otonomi. Kepemimpinan yang menonjolkan unsur pemaksaan kehendak serta pendekatan pragmatis cenderung mendominasi pola birokratis-hierarkis ini, yang pada akhirnya menghambat kemampuan bawahan untuk berinovasi dan berpikir kreatif. Dalam kondisi ini, bawahan cenderung hanya melaksanakan tugas berdasarkan perintah atasan tanpa inisiatif sendiri, sehingga sulit mencapai kinerja yang optimal. Dengan demikian,

pembaruan kebijakan kepemimpinan dalam pendidikan yang berfokus pada pemberdayaan bawahan menjadi hal yang sangat krusial. Larry Lashway memperkenalkan konsep *Facilitative Leadership*, yaitu kepemimpinan yang menekankan kolaborasi dan pemberdayaan (Fatonah, 2013).

Pendidikan merupakan elemen penting dalam membentuk kepribadian manusia agar lebih terarah. Pendidikan memainkan peran krusial dalam menentukan baik atau buruknya perilaku, sikap, tindakan, dan pola pikir individu dalam kehidupan sosial. Pendidikan dimulai dari lingkungan keluarga dan berlanjut ke sekolah atau institusi pendidikan lainnya. Dalam proses ini, dibutuhkan sosok pemimpin yang mampu memberikan arahan agar pendidikan berlangsung dengan tertib dan efektif. Pendidikan dapat diibaratkan sebagai sebuah organisasi, di mana pemimpin berperan sebagai pengarah yang menentukan jalannya pelaksanaan pendidikan. Oleh karena itu, sangat penting untuk memahami peran seorang pemimpin, mulai dari makna kepemimpinan, tujuan, metode kerja, hingga hak-hak yang dimiliki oleh seorang pemimpin. Pengetahuan ini penting tidak hanya untuk para anggota atau calon pemimpin, tetapi juga bagi para pemimpin itu sendiri, agar kepemimpinan, terutama dalam dunia pendidikan, dapat berjalan dengan baik dan terstruktur (Sari, 2023).

2. METODE

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif dengan menggunakan metode kajian pustaka (*library research*) untuk menggali pemahaman yang mendalam terkait topik yang dibahas. Peneliti mengumpulkan, menganalisis, dan mensintesis informasi dari buku, jurnal, artikel ilmiah, dan dokumen terkait. Proses dimulai dengan seleksi sumber literatur yang relevan dan analisis kritis untuk menemukan pola dan pemahaman baru. Penelitian ini tidak melibatkan data primer melalui observasi atau wawancara, melainkan berfokus pada kajian pustaka yang ada.

3. HASIL

Kepemimpinan adalah suatu proses dalam membimbing sebuah kelompok untuk meraih tujuan bersama. Hal ini mencakup kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong, serta membimbing orang lain sehingga mereka bersedia menerima pengaruh tersebut. Kepemimpinan sangat penting agar sebuah organisasi dapat berfungsi dengan baik. Dalam konteks organisasi, kepemimpinan merujuk pada kepemimpinan administratif atau managerial, di mana

pemimpin bertindak sebagai manajer yang melaksanakan Beragam fungsi manajemen, seperti perencanaan (Planning), pengorganisasian (Organizing), pelaksanaan (Actuating), hingga pengendalian (Controlling), yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien (Burhanuddin, 2019).

Menurut Wahab (2008: 83), esensi kepemimpinan mencakup beberapa unsur utama, meliputi pemimpin sebagai pihak yang memberikan pengaruh, bawahan sebagai pihak yang menerima pengaruh, proses interaksi yang terjadi, tujuan yang hendak dicapai, serta tindakan yang dihasilkan dari proses tersebut. Secara mendasar, kemampuan untuk mempengaruhi individu atau kelompok dalam mencapai tujuan melibatkan elemen kekuasaan, yaitu kemampuan untuk mendorong orang lain melakukan apa yang diinginkan. Kepemimpinan berkaitan dengan mempengaruhi perilaku dan perasaan individu atau kelompok dalam arah tertentu, sehingga membantu mengarahkan dan memobilisasi orang atau ide-ide mereka (Nasution, 2021).

Kepemimpinan secara klasik dalam bahasa Inggris disebut "leadership," yang berarti kekuatan atau kualitas menjadi seorang pemimpin (Harnby, 1990). Dalam terminologi, banyak pakar mendeskripsikan kepemimpinan dari beragam perspektif. Kepemimpinan kerap didefinisikan sebagai proses memberikan pengaruh kepada orang lain untuk meraih tujuan organisasi. Menurut Mulyasa (2004), Kepemimpinan juga meliputi bagaimana seorang pemimpin mendorong motivasi bawahannya agar dapat bekerja sama dan berkontribusi secara produktif dalam mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan dipandang sebagai kemampuan untuk memotivasi dan memengaruhi orang lain. Kepemimpinan berfungsi sebagai sarana untuk meyakinkan orang agar secara sukarela melakukan suatu tindakan. Baharudin dan Umiarso (2012) menyebutkan beberapa kekuatan yang harus dimiliki pemimpin agar orang mau mengikuti, seperti ancaman, penghargaan, otoritas, dan bujukan. Menurut Gary (1997), kepemimpinan merupakan proses mendukung orang lain dalam memahami dan menyepakati apa yang harus dilakukan, sekaligus memfasilitasi usaha individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Banyaknya definisi kepemimpinan hampir sebanyak orang yang mencoba mendefinisikannya. Namun, secara umum, Kepemimpinan dapat dipahami sebagai interaksi timbal balik antara pemimpin dan pengikut yang berfokus pada pencapaian perubahan nyata dan tujuan bersama. (Nurhalim et al., 2023).

Model Kepemimpinan Pendidikan

Model atau jenis kepemimpinan dapat dianalisis dari berbagai sudut pandang saat seorang pemimpin menjalankan tugasnya dalam suatu organisasi. Jenis kepemimpinan ini merupakan pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti nilai-nilai, persepsi, asumsi, dan kepribadian. Adapun beberapa model atau jenis kepemimpinan adalah sebagai berikut: (Jannah et al., 2021)

a) Kepemimpinan Transformasional

Menurut Robbins dalam Setiawan dan Muhith (2013), kepemimpinan transformasional adalah salah satu teori kepemimpinan modern yang dirumuskan oleh James McGregor Burns. Burns menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional terjadi ketika seorang pemimpin bersama pengikutnya terus bekerja untuk mencapai tingkat moral dan motivasi yang lebih tinggi dari sebelumnya. O'Leary, sebagaimana dikutip dalam Pradana dan Martha (2013), menyatakan bahwa seorang manajer menggunakan kepemimpinan transformasional ketika ia ingin timnya mendorong batas-batas dan mencapai hasil yang melebihi ekspektasi untuk mencapai tujuan baru organisasi. Hakim (2018) menyebutkan bahwa pemimpin transformasional lebih tertarik untuk mengembangkan kembali pengikut dan organisasinya daripada sekadar memberikan instruksi dari atas ke bawah. Pendekatan top-down adalah metode di mana keputusan ditetapkan oleh pemerintah dan kemudian disampaikan kepada masyarakat. Di sisi lain, pemimpin transformasional berfungsi sebagai pembimbing yang mendukung aspirasi bawahannya. Bass, dalam Yukl (2010: 313), menambahkan bahwa kepemimpinan transformasional terjadi ketika pengikut memiliki kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, serta rasa hormat terhadap pemimpin mereka, dan terinspirasi untuk melampaui apa yang sebelumnya mereka inginkan atau impikan (Handayani et al., 2023).

b) Kepemimpinan Servant

Seorang pemimpin berjiwa pelayan (servant leader) mampu mendengarkan keluhan stafnya, menunjukkan empati, memiliki kesadaran diri yang tinggi, mampu mengajak dan membimbing staf, serta merencanakan konsep kerja yang baik. Pemimpin ini juga berpikiran jauh ke depan, berusaha mengembangkan stafnya, mendorong kebersamaan, dan membantu staf dalam menyelesaikan tugas. Menurut

penelitian Mahembe dan Engelbrecht (2014), model kepemimpinan servant berperan penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Hasil penelitian mereka menyoroti bahwa kepemimpinan servant berkontribusi dalam mempromosikan perilaku positif dan memberikan hasil yang lebih baik bagi tim (Rayatin, 2018).

c) Gaya Kepemimpinan Demokratis

Menurut Wahidin (2020), gaya kepemimpinan demokratis melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin dengan gaya ini memperhatikan masukan dan saran dari bawahan sebelum menetapkan keputusan. Kepemimpinan demokratis menekankan pentingnya partisipasi, terbuka terhadap berbagai masukan, baik yang positif maupun negatif, serta membuat keputusan secara kolektif atau mendelegasikan wewenang kepada pihak lain untuk meningkatkan keterlibatan dalam proses tersebut. Dalam pendekatan ini, anggota kelompok memiliki peran yang lebih besar dalam menentukan kebijakan, sistem, dan prosedur pelaksanaannya.

Gaya kepemimpinan demokratis ditandai oleh kombinasi perilaku yang menekankan tugas tinggi dan juga perhatian besar terhadap tenggang rasa. Kepala sekolah yang menerapkan gaya ini sangat memperhatikan kesejahteraan guru dan pegawai, baik dalam aspek profesional maupun personal. Berbeda dengan gaya kepemimpinan partisipatif, yang lebih mengandalkan kepercayaan pada guru dan pegawai untuk mengelola pekerjaan mereka secara mandiri, dalam gaya kepemimpinan demokratis, kepala sekolah terlibat aktif dalam menentukan tugas dan tanggung jawab setiap guru dan pegawai. Kepala sekolah juga tetap melakukan pengawasan dengan cara yang sesuai dan proporsional. Namun, keputusan yang diambil tidak dilakukan secara sepihak; setiap keputusan merupakan hasil dari proses musyawarah bersama (Sanjani, 2019).

d) Gaya Kepemimpinan Otokratis

Menurut Kadiyono (2020), gaya kepemimpinan otokratis cenderung menghindari tanggung jawab, kurang memperhatikan kebutuhan bawahan, tidak memberikan umpan balik, dan sering menunda pengambilan keputusan. Dalam gaya ini, pemimpin memusatkan kekuasaan sepenuhnya dan menjadi aktor utama dalam proses pengambilan keputusan. Gaya kepemimpinan ini berfokus pada pemanfaatan kekuasaan untuk menetapkan keputusan dan membangun struktur organisasi, menjadikan kekuasaan sebagai aspek utama. Pemimpin otokratis biasanya menentukan cara penyelesaian tugas secara sepihak, mengambil keputusan sendiri,

dan mengurangi keterlibatan karyawan. Secara umum, kepemimpinan otokratis memberikan kendali penuh kepada pemimpin dengan pendekatan yang otoriter.

e) Gaya Kepemimpinan Birokrasi

Kepemimpinan birokrasi dapat didefinisikan sebagai upaya memengaruhi pegawai untuk menyelesaikan tugas serta mengarahkan organisasi agar lebih terorganisir dan berjalan dengan optimal, melalui penerapan konsep, nilai, etika, karakter, pengetahuan, dan keterampilan. Berdasarkan definisi ini, atasan yang hanya mengandalkan wewenang untuk mencapai target tertentu tidak dapat disebut sebagai pemimpin, melainkan hanya sekadar pengelola. Seorang pemimpin memiliki kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi pegawai dalam meraih tujuan bersama, sedangkan pengelola terbatas pada memberikan instruksi (Anwaruddin, 1969).

Menurut Azizah (2020), gaya kepemimpinan birokratis sangat berkomitmen dan mengikuti prosedur, biasanya cocok untuk organisasi yang karyawannya melakukan tugas rutin. Gaya ini mengandalkan penerapan prosedur yang ketat dalam menghadapi masalah dan memimpin bawahannya. Kepemimpinan birokratis berfokus pada ketaatan terhadap peraturan. Pemimpin dengan gaya ini tidak hanya taat pada prosedur sendiri, tetapi juga menuntut hal yang sama dari bawahannya. Keputusan-keputusan yang dibuat cenderung mengikuti prosedur, dengan pemimpin sebagai pusat pengambilan keputusan. Bawahan diharapkan menjalankan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan, dan sanksi akan diberikan jika tidak sesuai dengan prosedur kerja.

f) Gaya Kepemimpinan Karismatik

Menurut Gibson (2012:351-353), kepemimpinan karismatik merujuk pada kualitas istimewa yang dimiliki seorang pemimpin dalam memengaruhi pengikutnya, dengan memanfaatkan daya tarik pribadi yang kuat dan kekuatan yang dapat mempengaruhi orang lain. Gibson juga menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan ini melibatkan kemampuan pemimpin untuk memahami dengan tepat kebutuhan, nilai, dan harapan pengikutnya, lalu mengubahnya menjadi tujuan bersama yang menguntungkan semua pihak. Sementara itu, Luthans (2011:428-429) berpendapat bahwa kepemimpinan karismatik adalah jenis kepemimpinan yang dipenuhi dengan karakter yang mendalam serta kemampuan luar biasa untuk memotivasi pengikutnya, sehingga mereka dapat mencapai kinerja yang luar biasa. Menurut Insrawan (2020), gaya kepemimpinan karismatik menginspirasi dan

memotivasi pengikut untuk mencapai perubahan dalam organisasi dan meraih tujuan bersama.

Berdasarkan berbagai teori yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan karismatik mencerminkan karakter seorang pemimpin dengan kualitas pribadi yang menonjol dan memberikan pengaruh yang signifikan pada pengikutnya. Pemimpin dengan gaya ini mengedepankan orientasi kekuasaan yang berfokus pada aspek sosial, dengan menekankan internalisasi nilai-nilai daripada sekadar identifikasi personal. Selain itu, kepemimpinan karismatik juga mencakup keyakinan individu dalam mencapai kinerja yang luar biasa (Sutianah et al., 2018).

Pemimpin karismatik memiliki visi yang jelas untuk masa depan yang lebih baik bagi kepentingan organisasinya. Gaya kepemimpinan ini mengedepankan karisma untuk menarik perhatian dan pengabdian dari orang lain. Meskipun pemimpin karismatik lebih percaya pada visi dan kemampuan pribadinya daripada pada pengikutnya, mereka cenderung lebih banyak berkomunikasi dengan pengikut dibandingkan gaya kepemimpinan otoritatif atau transaksional.

Tipe kepemimpinan karismatik dapat dipahami sebagai kemampuan seorang pemimpin untuk menggunakan keistimewaan atau kelebihan sifat kepribadiannya dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, dan tindakan orang lain. Hal ini membuat pengikut merasa mengagumi dan menghormati pemimpin, serta bersedia untuk melakukan apa yang diinginkan oleh pemimpin tersebut. Pemimpin karismatik dipandang istimewa karena sifat kepribadiannya yang mempesona dan berwibawa, yang membuat mereka diterima dan dihormati oleh pengikutnya, yang dengan rela mengikuti perintah dan keyakinan pemimpin.

Kepemimpinan karismatik berusaha agar pengikutnya mengadopsi pandangan pemimpin tanpa banyak perubahan. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan karismatik sering muncul dalam berbagai konteks, seperti dunia politik, agama, situasi perang, atau ketika perusahaan berada dalam tahap awal pembangunan maupun menghadapi krisis yang mengancam kelangsungan operasionalnya. Selain faktor ideologi dan ketidakpastian, situasi tertentu juga dapat membatasi kemunculan karisma di tingkat organisasi. Namun, visi seorang pemimpin karismatik biasanya mencakup tujuan yang mencakup seluruh organisasi atau divisi-divisi utamanya.

Meski demikian, tidak semua pemimpin karismatik bertindak demi kepentingan organisasi. Beberapa di antaranya memanfaatkan kekuasaan mereka untuk membentuk perusahaan sesuai dengan keinginan pribadi. Dalam kasus yang lebih ekstrem, karisma yang bersifat egois ini dapat mendorong pemimpin untuk mengutamakan kepentingan dan ambisi pribadinya di atas tujuan organisasi (Hurin dalam Lia Amalia Qori, 2013).

g) Gaya Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan yang berfokus pada pengaturan tanggung jawab karyawan serta penghargaan yang diberikan apabila mereka berhasil memenuhi standar yang ditetapkan. Sebaliknya, kepemimpinan transformasional menekankan pendekatan yang memotivasi karyawan untuk berkembang dan mencapai kinerja yang lebih tinggi. Di samping itu, kedisiplinan karyawan juga menjadi faktor penting dalam mendukung pencapaian kinerja. Perusahaan penyiaran yang memiliki karyawan di bidang manajemen dan operasional membutuhkan pendekatan kepemimpinan yang disesuaikan untuk memastikan tercapainya hasil yang optimal. (Budiwibowo, 2016)

Menurut Wahidin (2020), kepemimpinan transaksional menerapkan pendekatan berbasis penghargaan dan hukuman. Pemimpin memberikan arahan kepada pengikut dengan menjelaskan tugas serta persyaratan kerja yang harus dipenuhi untuk mencapai tujuan, dengan menawarkan imbalan sebagai motivasi. Kepemimpinan ini berlandaskan pada pandangan bahwa karyawan dipekerjakan untuk menyelesaikan tugas, dan sebagai balasannya, mereka menerima kompensasi atas usaha dan kepatuhan mereka. Pengikut diharapkan mematuhi pemimpin dan melaksanakan instruksi yang diberikan. Gaya kepemimpinan ini paling efektif untuk proyek atau tugas yang bersifat jangka pendek. Disebut juga kepemimpinan manajerial, gaya ini berfokus pada pencapaian hasil dengan baik tanpa menuntut kreativitas atau inovasi. Pendekatan ini sangat mengandalkan sistem penghargaan dan sanksi untuk mendorong kinerja maksimal dari bawahan (Purwanto et al., 2020).

Strategi Kepemimpinan Pendidikan

Perencanaan adalah langkah awal yang sangat penting sebelum memulai suatu aktivitas, baik secara individu maupun kelompok. Proses ini mencakup berbagai aspek seperti menyusun kegiatan, mengelola anggaran, serta menetapkan tujuan organisasi. Dalam konteks pendidikan, perencanaan berfungsi sebagai fondasi utama untuk

mencapai visi dan misi sekolah. Kepala sekolah harus memastikan bahwa setiap langkah yang direncanakan dapat mengarah pada pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan (Fahmi & Ali, 2022). Di sekolah-sekolah berbasis agama, perencanaan harus berlandaskan pada prinsip-prinsip Islami, yang tercermin dalam kurikulum dan kegiatan pendidikan (Mukhtar et al., 2016).

Perencanaan strategis memungkinkan pemimpin pendidikan, seperti kepala sekolah, untuk mengarahkan sekolah menuju pencapaian jangka panjang. Ini mencakup perencanaan anggaran, kebijakan, kegiatan sekolah, serta pelatihan bagi staf untuk meningkatkan keterampilan mereka. Dengan demikian, perencanaan strategis ini tidak hanya memudahkan pelaksanaan kegiatan, tetapi juga membantu mengelola risiko yang mungkin muncul dan mempermudah koordinasi antara tenaga pendidik.

Keterbukaan dalam proses perencanaan sangat penting dalam strategi kepemimpinan pendidikan. Transparansi dalam perencanaan membantu membangun kepercayaan antara kepala sekolah dan staf. Dengan kepercayaan yang tinggi, loyalitas pegawai terhadap pimpinan akan meningkat, yang berkontribusi pada efisiensi kinerja organisasi. Selain mempercepat tercapainya tujuan, loyalitas ini juga berdampak positif terhadap citra sekolah di mata masyarakat (Munawar & Saputra, 2022).

Dalam perencanaan strategis pendidikan, kepala sekolah perlu merancang strategi kepemimpinan yang mampu membawa sekolah mencapai visi dan misi jangka panjang. Strategi kepemimpinan pendidikan ini melibatkan pengelolaan sumber daya yang optimal, baik fisik maupun finansial, serta pengembangan program-program pendidikan yang inovatif. Strategi ini juga harus mampu meningkatkan kualitas tenaga pendidik, memastikan keberlanjutan program, dan merespons tantangan masa depan. Melalui strategi kepemimpinan yang kuat dan perencanaan yang matang, sekolah dapat meningkatkan daya saingnya dan terus berinovasi dalam memberikan pendidikan yang berkualitas tinggi di tingkat lokal dan nasional.

Perencanaan adalah langkah awal yang krusial sebelum memulai suatu kegiatan, baik secara individu maupun kelompok. Perencanaan mencakup berbagai aspek, seperti perencanaan kegiatan, pengelolaan anggaran, dan penentuan tujuan organisasi. Sebagai bagian dari proses manajerial, perencanaan membantu menentukan rangkaian aktivitas yang akan dilakukan dan memastikan tercapainya tujuan organisasi secara efektif (Fahmi & Ali, 2022). Dalam konteks sekolah, perencanaan yang dilakukan oleh kepala sekolah harus berorientasi pada prinsip-prinsip Islami, terutama terkait dengan pengembangan kurikulum berbasis agama Islam (Mukhtar et al., 2016).

Perencanaan yang baik tidak hanya memudahkan pelaksanaan kegiatan, tetapi juga membantu meminimalisir risiko dan mempermudah koordinasi antar tim kerja. Kepala sekolah, sebagai pemimpin organisasi, memiliki peranan urgent dalam menyusun rencana kerja, menetapkan anggaran, dan merumuskan kebijakan yang mendukung misi sekolah. Perencanaan juga mencakup pelatihan bagi tenaga pendidik dan staf untuk meningkatkan kapasitas mereka dalam mendukung tujuan organisasi (N. Hidayah & M.Tony Nawawi, 2021).

Transparansi dalam perencanaan merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kepercayaan pegawai terhadap kemampuan kepemimpinan kepala sekolah. Kepercayaan ini berkontribusi pada loyalitas kerja pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Loyalitas pegawai tidak hanya mempercepat pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga mempengaruhi persepsi masyarakat terhadap sekolah (Munawar & Saputra, 2022).

Dalam konteks perencanaan strategis, kepala sekolah harus mampu merumuskan rencana jangka panjang yang berfokus pada pencapaian tujuan pendidikan yang berkelanjutan. Perencanaan strategis ini mencakup identifikasi visi dan misi sekolah, alokasi sumber daya yang tepat, serta pengembangan program-program yang mendukung peningkatan mutu pendidikan dan daya saing sekolah (Jamrizal, 2022).

Strategi Kepemimpinan Pendidikan juga mencakup manajemen perubahan adalah pendekatan sistematis yang memanfaatkan berbagai alat, sumber daya, dan pengetahuan untuk mendukung pelaksanaan perubahan yang mempengaruhi individu, tim, atau organisasi. Proses ini melibatkan transisi dari keadaan saat ini ke keadaan yang baru dengan cara yang lebih efisien dan efektif, bertujuan meminimalkan dampak dari perubahan tersebut. Tujuan utama dari transformasi organisasi adalah untuk beradaptasi dengan perubahan yang terus terjadi di dunia, dengan melakukan penyesuaian-penyesuaian yang diperlukan agar organisasi dapat mencapai tujuannya dan tetap bertahan di tengah perubahan besar. Perubahan merupakan kekuatan signifikan yang mampu memotivasi.

Faktor penyebab perubahan meliputi faktor internal dan eksternal dalam organisasi. Faktor internal mencakup dinamika antaranggota, kerjasama, dan masalah keuangan, yang dapat memicu perubahan dari dalam. Faktor eksternal seperti persaingan, kondisi ekonomi, politik, globalisasi, serta perubahan sosial-demografis, dan etika berasal dari lingkungan luar organisasi. Organisasi sering kali merespons

tekanan eksternal ini, sehingga perubahan besar jarang terjadi tanpa pengaruh dari faktor luar.

Menurut Supardi, terdapat empat indikator yang bisa digunakan untuk mengidentifikasi perubahan, yaitu: situasi saat ini, apa yang akan terjadi jika tidak ada perubahan, keadaan yang diinginkan di masa depan, dan normalisasi kondisi masa depan. Proses perubahan melibatkan enam fase, yaitu:

- a) Tekanan dan ketegangan, di mana pemimpin menyadari perlunya perubahan karena masalah internal.
- b) Intervensi, yang memfokuskan anggota organisasi pada masalah yang perlu diatasi.
- c) Diagnosa masalah, di mana informasi dikumpulkan untuk memahami isu utama.
- d) Pengembangan solusi, dengan keterlibatan aktif anggota organisasi.
- e) Uji coba solusi, di mana solusi diuji dalam skala kecil.
- f) Penguatan dan penerimaan, yang bertujuan memperkuat komitmen terhadap perubahan yang diadopsi.

Materi ini menegaskan pentingnya perencanaan yang matang sebagai langkah awal dalam mencapai tujuan organisasi, khususnya dalam konteks pendidikan. Dengan perencanaan yang baik, kepala sekolah dapat memastikan bahwa visi dan misi pendidikan tercapai melalui strategi yang efektif, melibatkan seluruh pemangku kepentingan, dan memaksimalkan sumber daya yang ada. Selain itu, perencanaan strategis yang transparan dapat meningkatkan kepercayaan dan loyalitas tim, yang berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam menghadapi perubahan, perencanaan juga membantu organisasi beradaptasi secara efisien, memastikan keberlanjutan dan daya saing di masa depan (Nuri Aslami, 2022).

Menurut Wahidin (2020), kepemimpinan transaksional menerapkan pendekatan berbasis penghargaan dan hukuman. Pemimpin memberikan arahan kepada pengikut dengan menjelaskan tugas serta persyaratan kerja yang harus dipenuhi untuk mencapai tujuan, dengan menawarkan imbalan sebagai motivasi. Kepemimpinan ini berlandaskan pada pandangan bahwa karyawan dipekerjakan untuk menyelesaikan tugas, dan sebagai balasannya, mereka menerima kompensasi atas usaha dan kepatuhan mereka. Pengikut diharapkan mematuhi pemimpin dan melaksanakan instruksi yang diberikan. Gaya kepemimpinan ini paling efektif untuk proyek atau tugas yang bersifat jangka pendek. Disebut juga kepemimpinan manajerial, gaya ini berfokus pada pencapaian hasil dengan baik tanpa menuntut kreativitas atau inovasi. Pendekatan ini

sangat mengandalkan sistem penghargaan dan sanksi untuk mendorong kinerja maksimal dari bawahan, asalkan didasari oleh kepercayaan antara institusi dan masyarakat. Penelitian ini juga sejalan dengan pandangan Bell (1997) yang mengungkapkan bahwa kemitraan yang kuat antara sekolah, orang tua, dan masyarakat, yang didasari oleh kepercayaan, tujuan bersama, kejujuran, dan keseimbangan, merupakan faktor kunci dalam keberhasilan organisasi dalam membentuk karakter siswa. Branford (2000) juga menegaskan bahwa kemitraan yang efektif adalah kerjasama yang saling menguntungkan, dengan kedua belah pihak berada pada posisi yang setara, memenuhi kepentingan institusi masing-masing.

Dari berbagai pandangan ini, dapat disimpulkan bahwa kemitraan efektif adalah hal yang sangat penting bagi sekolah dalam membentuk karakter siswa. Dengan adanya kemitraan ini, sekolah dapat menutupi kekurangannya melalui program kemitraan yang melibatkan orang tua dan masyarakat. Kemitraan ini juga dapat menjadi tolak ukur (benchmarking) bagi sekolah dalam mengembangkan program-program pembentukan karakter siswa.

Penelitian lain menunjukkan bahwa kemitraan yang baik antara sekolah, orang tua, dan masyarakat dapat meningkatkan kepercayaan terhadap kualitas pendidikan di sekolah tersebut. Beberapa studi juga menemukan bahwa keterlibatan keluarga dalam pendidikan, mulai dari pendidikan anak usia dini hingga sekolah menengah atas, memiliki pengaruh positif terhadap prestasi belajar siswa (Hendarson & Mapp, 2002; Grant & Ray, 2010). Siswa yang orang tuanya terlibat cenderung meraih nilai yang lebih tinggi, lebih jarang tinggal kelas, memiliki penempatan pendidikan yang lebih tepat, lebih rajin hadir di sekolah, lebih menyukai sekolah, dan memiliki keterampilan sosial yang lebih baik.

Penelitian ini juga mendukung pandangan Epstein dkk. (2009), yang menyatakan bahwa keterlibatan orang tua dan masyarakat dalam pendidikan memberikan banyak manfaat bagi siswa, sekolah, dan masyarakat. Temuan ini sejalan dengan Nor dan Hussin (2013), yang menyatakan bahwa keberhasilan prestasi belajar siswa tidak hanya bergantung pada sekolah, tetapi juga pada gaya hidup siswa dan pengaruh sosial di lingkungannya. Kolaborasi masyarakat juga berperan penting dalam mempengaruhi pencapaian prestasi siswa (Suriansyah & ., 2015).

Faktor Keberhasilan Kepemimpinan Pendidikan

Saydan menyampaikan bahwa dalam sebuah organisasi, setiap individu memiliki peran dan wewenang yang berbeda. Orang yang diberi tanggung jawab sebagai pemimpin memiliki otoritas lebih besar untuk memengaruhi anggota komunitasnya. Tanggung jawab seorang pemimpin erat kaitannya dengan hal tersebut. (Hartanto, 2016).

Keberanian ini harus diimbangi dengan kemampuan untuk mengambil keputusan yang tepat dan bijaksana, yang hanya dapat dicapai dengan pertimbangan matang dan pemahaman mendalam tentang berbagai aspek yang terlibat. Seorang pemimpin yang dapat dipercaya tidak hanya memenuhi janji-janjinya, tetapi juga konsisten dalam perkataan dan perbuatan, sehingga mereka menjadi figur yang diandalkan oleh orang-orang di sekitarnya.

Selain itu, seorang pemimpin yang efektif memiliki inisiatif tinggi, selalu siap mengambil tindakan tanpa harus menunggu perintah, dan menunjukkan kebijaksanaan dalam mengatasi berbagai permasalahan dengan solusi yang tepat. Ketegasan dalam memimpin juga penting, karena seorang pemimpin harus mampu menetapkan aturan dan memastikan mereka dijalankan dengan baik, tanpa mengorbankan prinsip keadilan. Mereka juga harus mampu menjadi teladan, menunjukkan sikap dan perilaku yang dapat ditiru oleh orang lain.

Lebih jauh, seorang pemimpin yang ulet akan terus bekerja keras dan tidak mudah menyerah, bahkan dalam menghadapi tantangan berat. Loyalitas kepada tim dan tujuan bersama menjadi fondasi dalam membangun kepercayaan dan kolaborasi jangka panjang. Seorang pemimpin yang tidak egois akan mengutamakan kepentingan kelompok di atas kepentingan pribadi, sementara sikap antusias dan penuh semangat dapat menular kepada anggota tim, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang positif. Simpati dan empati terhadap kebutuhan serta perasaan orang lain juga penting, karena ini menunjukkan bahwa pemimpin peduli terhadap kesejahteraan timnya. Terakhir, seorang pemimpin yang rendah hati akan selalu bersedia belajar, mendengarkan masukan, dan mengakui kesalahan, yang pada akhirnya memperkuat hubungan dengan anggota tim dan menjadikan mereka lebih dihormati serta dihargai (Syalsa Dwi Aprina & Nur Andini, 2023).

Dalam dunia pendidikan, keberhasilan seorang pemimpin sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang mendasari cara mereka memimpin. Moralitas, budaya organisasi, dan penghargaan menjadi tiga aspek penting yang berperan besar dalam

menentukan efektivitas kepemimpinan. Moralitas kepemimpinan, sebagai landasan utama, tidak hanya memengaruhi kinerja lembaga pendidikan tetapi juga menciptakan lingkungan yang mendukung proses pembelajaran. Selain itu, budaya organisasi memberikan kerangka kerja yang mengatur norma-norma serta prinsip-prinsip yang wajib dihormati oleh seluruh pihak dalam lembaga pendidikan. Di sisi lain, penghargaan atau reward menjadi motivasi yang mendorong tenaga pendidik dan kependidikan untuk bekerja lebih baik, sekaligus memastikan terciptanya iklim kerja yang kondusif. Kombinasi dari ketiga elemen ini sangat menentukan keberhasilan kepemimpinan pendidikan dalam mencapai tujuan bersama.

Pengaruh moralitas kepemimpinan terhadap keberhasilan kepemimpinan pendidikan. Moralitas kepemimpinan merupakan fondasi utama yang harus ditegakkan dalam dunia pendidikan, karena moralitas sangat memengaruhi efisiensi serta kinerja lembaga pendidikan. Pemimpin lembaga pendidikan diharapkan dapat menegakkan nilai-nilai moral dan menciptakan lingkungan yang kondusif untuk mendukung proses pembelajaran yang efektif dan efisien. Menurut Desi Eri Kusumaningrum dan rekannya (2020), moralitas kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan dalam kepemimpinan pendidikan. Oleh karena itu, penting untuk mewujudkan kepemimpinan yang kuat dan tangguh berdasarkan standar moralitas yang tinggi. Moral berkaitan dengan sikap, tindakan, serta perilaku yang dipandang baik dalam kehidupan bersama. Moralitas ini dianggap sebagai faktor penting yang menentukan kesuksesan seseorang dalam memimpin. Dalam konteks pendidikan, moralitas pemimpin memainkan peran penting dalam meningkatkan efisiensi kinerja sekolah yang dipimpinnya, yang pada akhirnya akan mempengaruhi efektivitas pembelajaran di kelas.

Pengaruh budaya organisasi terhadap keberhasilan kepemimpinan pendidikan. Budaya organisasi mencerminkan norma-norma yang mengatur perilaku tenaga pendidik dan kependidikan mengenai apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan dalam lingkungan kerja. Budaya ini mencerminkan nilai-nilai yang dihormati di dalam lembaga pendidikan, serta merupakan asumsi dasar dan komitmen bersama yang dipegang oleh tenaga pendidik dan kependidikan. Selain itu, budaya organisasi juga dipandang sebagai pedoman yang mengatur pelaksanaan lembaga pendidikan dan merupakan filosofi kerja yang mengarahkan hubungan antara lembaga pendidikan, tenaga pendidik, tenaga kependidikan, serta para pemangku kepentingan (stakeholders).

Pengaruh penghargaan terhadap keberhasilan kepemimpinan pendidikan. Penghargaan atau reward merupakan salah satu faktor kunci yang memengaruhi keberhasilan, kepemimpinan, bahkan menjadi motivasi utama bagi tenaga pendidik dan kependidikan dalam bekerja. Menurut Nawawi (2005), penghargaan adalah bentuk apresiasi dari lingkungan kerja yang diwujudkan dalam bentuk kompensasi dan penciptaan suasana kerja yang kondusif di antara para pekerja. Mahmudi (2005) menambahkan bahwa reward dapat berupa gaji, bonus, kesejahteraan, pengembangan karir, serta penghargaan psikologis dan sosial. Gaji, sebagai salah satu komponen dari reward, sangat dibutuhkan oleh tenaga pendidik dan kependidikan. Gaji mencakup berbagai elemen seperti gaji pokok, kompensasi, pemberian saham (stock option atau stock grant), serta bonus (Habe et al., 2022).

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kepemimpinan pendidikan merupakan kapasitas seseorang untuk memengaruhi orang lain dalam meraih tujuan bersama di lingkungan pendidikan. Terdapat berbagai model kepemimpinan, seperti transformasional, servant, demokratis, otokratis, birokratis, karismatik, dan transaksional, yang masing-masing memiliki pendekatan unik dalam memotivasi dan mengarahkan anggota tim. Strategi kepemimpinan yang efektif melibatkan perencanaan strategis yang matang, transparansi, dan kolaborasi untuk meningkatkan daya saing sekolah dan kualitas pendidikan. Pemimpin pendidikan yang sukses harus memiliki integritas, pengetahuan, dan keberanian serta berfungsi sebagai teladan bagi anggotanya. Keberhasilan kepemimpinan pendidikan dipengaruhi oleh aspek moralitas, budaya organisasi, dan sistem penghargaan yang membangun lingkungan kerja yang mendukung dan produktif.

DAFTAR REFERENSI

- Anwaruddin, A. (1969). Transformasi kepemimpinan birokrasi. *Jurnal Borneo Administrator*, 2(2), 4–22. <https://doi.org/10.24258/jba.v2i2.18>
- Aprina, S. D., K. S., & Andini, N. (2023). Kepemimpinan pendidikan. *AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 32–43. <https://doi.org/10.51700/manajemen.v3i2.450>
- Aslami, N. (2022). 2993-6879-1-Pb. *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (EBMA)*, 3, 475–482.
- Budiwibowo, S. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja guru (karyawan) di Kota Madiun. *Premiere Educandum: Jurnal Pendidikan Dasar Dan Pembelajaran*, 4(02), 119–132. <https://doi.org/10.25273/pe.v4i02.312>
- Burhanuddin. (2019). Kepemimpinan pendidikan Islam. *Al-Qalam: Jurnal Kajian Islam Dan Pendidikan*, 11(1), 9–13. <https://doi.org/10.47435/al-qalam.v1i1.44>
- Fatonah, I. (2013). Kepemimpinan pendidikan. *Kepemimpinan Pendidikan Isti Fatonah Jurnal Tarbiyah*, 10, 1–17. <http://kabar-pendidikan.blogspot.com/2011/05/kepala-sekolah-sebagai->
- Habe, M. J., Samsu Samsu, Mardalina Mardalina, Risatri Gumahansyah, Rusmini Rusmini, Ahdiyenti Ahdiyenti, & Fardinal Fardinal. (2022). Faktor penentu keberhasilan kepemimpinan pendidikan Islam. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(2), 304–313. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i2.29>
- Handayani, P., Astaivada, T., Aisyah, N., Isa Anshori, M., Raya Telang, J., Telang Indah, P., Kamal, K., Bangkalan, K., & Timur, J. (2023). Kepemimpinan transformasional. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 1(3), 84–101. <https://doi.org/10.59581/jmki-widyakarya.v1i3.695>
- Hartanto, S. B. (2016). Kepemimpinan dalam manajemen pendidikan Dr. Selamat B. Hartanto. *Jurnal Intelegensia*, 04(2), 73. <https://doi.org/10.34001/intelegensia.v6i2.1361>
- Jamrizal, J. (2022). Pengaruh perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan terhadap kepemimpinan kepala sekolah (literature review manajemen pendidikan). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 479–488. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.1096>
- Jannah, A. M., Arni, I. H., Fatwa, B., Hanifah, H., & Akhmad, F. (2021). Karakteristik kepemimpinan dalam pendidikan di Indonesia. *Alsys*, 1(1), 138–150. <https://doi.org/10.58578/alsys.v1i1.30>
- Nasution, W. N. (2021). Kepemimpinan pendidikan di sekolah. *Atma Reksa: Jurnal Pastoral Dan Kateketik*, 5(2), 25. <https://doi.org/10.53949/ar.v5i2.119>
- Nurhalim, N., Saputra, M. Z. A., Ningsih, N. S., Amirullah, A., Musli, M., & Jamrizal, J. (2023). Konsep kepemimpinan: Pengertian, peran, urgensi dan profil kepemimpinan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2071–2072.

- Purwanto, A., Tukiran, M., Asbari, M., Hyun, C. C., Santoso, P. B., & Wijayanti, L. M. (2020). Model kepemimpinan di lembaga pendidikan: A schematic literature review. *Journal of Engineering and Management Science Research (JIEMAR)*, 1(2), 255–266. <https://journals.indexcopernicus.com/search/article?articleId=2660964>
- Qori, H. I. L. A. (2013). Kepemimpinan karismatik versus kepemimpinan transformasional. *Jurnal Analisa*, 1(2), 70–77.
- Rayatin, L. (2018). Model kepemimpinan servant paling dominan berhubungan dengan kinerja. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 21(3), 180–188. <https://doi.org/10.7454/jki.v21i3.773>
- Sanjani, M. A. (2019). Kepemimpinan demokratis kepala sekolah. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 7(1), 75–83. <https://doi.org/10.37755/jsap.v7i1.131>
- Sari, Y. K. (2023). Kepemimpinan pendidikan. *Jurnal Manajemen Dan Budaya*, 3(2), 32–43. <https://doi.org/10.51700/manajemen.v3i2.450>
- Suriansyah, A., & A. (2015). Strategi kepemimpinan kepala sekolah, guru, orang tua, dan masyarakat dalam membentuk karakter siswa. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 2(2), 234–247. <https://doi.org/10.21831/cp.v2i2.4828>
- Sutianah, E., Sunaryo, W., & Yusuf, A. E. (2018). Hubungan antara gaya kepemimpinan karismatik kepala sekolah dan kepribadian dengan keinovatifan guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(2), 654–662. <https://doi.org/10.33751/jmp.v6i2.792>