

KONSEP DASAR KEPEMIMPINAN (LEADERSHIP) DALAM PENDIDIKAN

Oleh: Agung Riksana

E-mail: agung@stisitelkom.ac.id

Web: www.stisitelkom.ac.id

A. PENDAHULUAN

Mengapa perlu kepemimpinan (Leadership)?

Untuk menjawab pertanyaan tersebut, seorang pakar manajemen pendidikan yaitu Bennis dan Namus menyatakan bahwa:

“leadership is necessary to develop visions that can move organizations to change from what they are to what they can be” (dalam Razik & Swanson, 1995). Artinya ia mengklaim bahwa kepemimpinan diperlukan untuk mengembangkan visi yang dapat menggerakkan berbagai organisasi ke arah perubahan yang diinginkannya. Para ahli telah banyak melakukan studi tentang hal itu dan menghasilkan berbagai pandangan, filosofi, konsep, teori, dan pendekatan dalam menganalisisnya. Materi pokok kepemimpinan dalam konteks kepemimpinan pendidikan ini diharapkan dapat memaksimalkan gambar yang lebih jelas tentang:

1. definisi kepemimpinan
2. filosofi kepemimpinan dalam konteks organisasi sekolah (pendidikan)
3. pandangan tentang kepemimpinan
4. kerangka kerja konseptual tentang kepemimpinan
5. teori kepemimpinan
6. berbagai pendekatan dalam analisis kepemimpinan, dan
7. Nilai nilai kepemimpinan

B. KONSEP KEPEMIMPINAN

KEPEMIMPINAN dapat didefinisikan tergantung bagaimana memandangnya. Akan tetapi Nortrise (2007) kepemimpinan dipandang dari dua sudut. Pertama dari sudut kepribadian (trait) dan kedua dari sudut interaksi proses (Interaction) antara pemimpin dengan yang dipimpin. Dalam perspektif kepribadian, seorang pemimpin dilahirkan (he is born to be a leader), yang sifatnya unik baik faktor fisik (physical factor), personality, dan kemampuannya. Berdasarkan dua pendekatan ini leadership dapat diidentifikasi menjadi:

1. Kepemimpinan adalah suatu kelompok atau organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkannya. Dalam pandangan ini kepemimpinan dipandang sebagai alat (means) bukan trait atau karakteristik leader.
2. Kepemimpinan mengandung pengaruh (influence). Pandangan ini berkenaan dengan mempunyai bawahan (influence.....).
3. Kepemimpinan berkenaan dengan pencapaian tujuan. (goals), artinya bagaimana leader menggerakkan bawahan (followers) sesuai dengan kepribadiannya, dan kemampuannya (skill, keahliannya, (expertise) agar tujuan organisasi dapat dicapai.

Definisi diatas berkaitan dengan pengukuran efektifitas, efisiensi, pencapaian kelompok atas organisasi, menurut pandangan ini, kepemimpinan bersifat dinamis dimana hubungan aktif dan pasif, konteks formal dan informal dalam sistem sosial yang interaktif. Perbedaan sudut pandang dalam mendefinisikan leadership dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar: The different views of leadership
 Sumber: Peter G. Northruase.

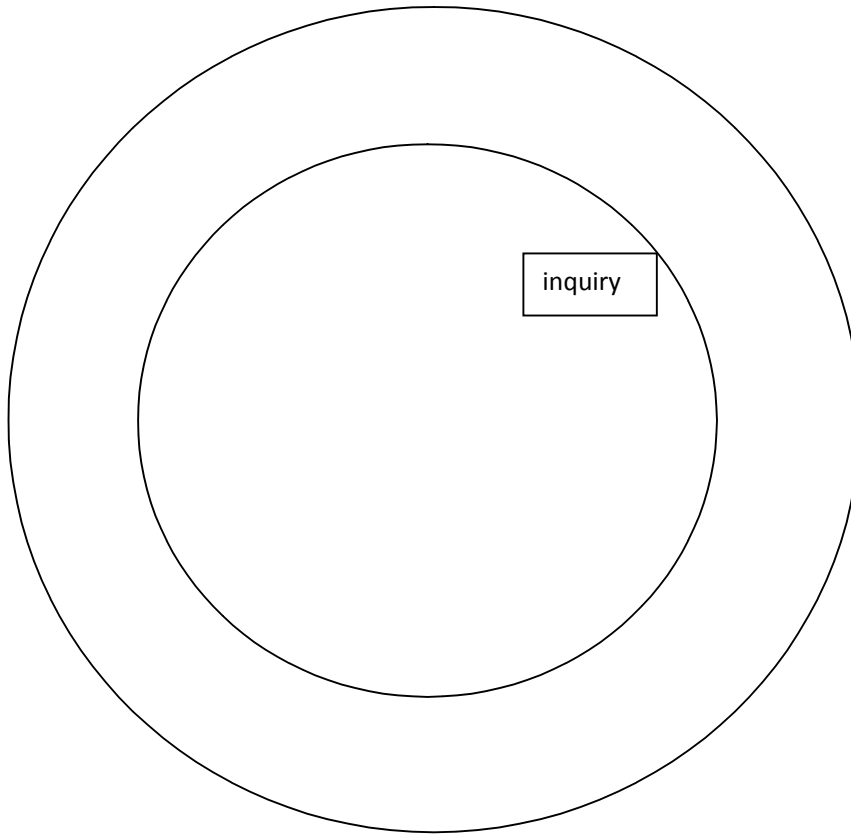
Meskipun terdapat perbedaan pandangan, namun dalam proses kepemimpinan, seorang pemimpin dapat diamati dari perilakunya yang juga cerminan dari kepribadiannya dan kemampuannya atau keahliannya. (expert power). Selain expert power, terdapat beberapa power yang dapat menjadi kekuatan dalam mempengaruhi kelompoknya yaitu: *reward power*, *coercive power*, *legitimate power* dan *referent power*.

C. Filosofi Kepemimpinan

Perilaku kepemimpinan bersandar pada asumsi tentang sifat sifat manusia secara individu dan mahluk sosial yang memiliki nilai nilai (values). Menurut craft et al, 19666 dalam Razik, 1995 dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan sebuah perspektif yang sifatnya holistik. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memahami berbagai kekuatan dan kondisi yang mempengaruhi sebuah institusi yang dipunyainya. Kepemimpinan dituntut dan diharapkan dapat memenuhi berbagai kepentingan individu dan institusi. Dalam kaitan ini, pemimpin pendidikan diharapkan dapat memenuhi kebutuhan stakeholder pendidikan, baik secara internal maupun eksternal kelembagaan pendidikan atau sekolah. Dalam menjawab bagaimana kepemimpinan efektif? Para administrator sekolah bersandar pada fungsi administrasi dalam memberikan layanan pendidikan yang seharusnya diberikan. Kepemimpinan pendidikan yang efektif memerlukan filosofi dalam melakukan tindakannya disekolah. Dalam kaitannya ini terdapat 4 filosofi pendidikan yang perlu dipahami oleh setiap pemimpin pendidikan, yaitu:

1. Rekonstruktivisme
 Menurut faham ini (hildataba, dalam Razik, 1995) menyatakan bahwa pendidikan merupakan sebuah proses sosial (rekonstruksi sosial). Sebuah rekonstruksi sosial seringkali dilakukan oleh generasi muda (siswa, mahasiswa) sebagai agen perubahan di masyarakat.
2. Perenialismen
 Faham ini dinyatakan oleh plato, aristoteles dan thomas aquinta (Razik 1995) bahwa tujuan pendidikan adalah pendisiplinan pemikiran, pengembangan kemampan dan pencarian kebenaran yang hakiki. Kebenaran adalah abadi, tetapi menurut faham progetivisme, kebenaran adalah relatif dan berubah ubah.
3. Essensialisme
 Menurut faham ini tujuan pendidikan adalah pengalihan (transfer) budaya yang sarat dengan nilai nilai budaya organisasi dan bukan perubahan sosial.
4. Progrektivisme
 Faham ini dipelopori oleh John Dewey. Menurut faham ini pendidikan merupakan interaksi nilai nilai (individu dan sosial) dalam sebuah pembelajaran (learning proses) yang berlangsung disekolah.

D.Kerangka Kerja konseptual tentang leadership



Berdasarkan kerangka konsep diatas, terdapat 4 dimensi utama dalam kepemimpinan, yaitu:

1. Inquiry, yaitu kemampuan dalam mengamati meneliti atau research method atau penelitian ilmiah dalam konteks organisasi sekolah dan pembelajaran, seorang pemimpin pendidikan perlu memiliki kemampuan dalam melakukan penelitian pendidikan dan pembelajaran
2. Social Skill, yaitu kemampuan komunikasi dalam melakukan hubungan manusiawi baik secara internal dan eksternal, formal dan informal.
3. Analysis dan Planning, yaitu kemampuan dalam melakukan analisis masalah berdasarkan data empirik dan teori untuk memecahkan permasalahan yang dihadapi oleh peneliti. Selanjutnya, alternatif solusi dalam pemecahan masalah tersebut ditindaklanjuti dengan sebuah perencanaan atau program.
4. Decision making, merupakan kemampuan utama bagi seorang leader dalam membuat keputusan yang tepat dalam situasi dimana organisasi menghadapi masalah atau hambatan pembuatan keputusan dapat dilakukan secara tertulis (dalam bentuk regulasi) maupun tidak tertulis.

Selain keempat aspek tersebut, terdapat 6 faktor yang secara langsung menentukan efektivitas kepemimpinan, yaitu:

1. Policy, yaitu kebijakan sebagai produk keputusan leader atau regulasi yang dijadikan acuan
2. Philosophy, asumsi asumsi yang menjadi keyakinan leader dalam memimpin organisasi sesuai dengan konteksnya.

3. Resources, yaitu sumber sumber daya organisasi sebagai kekuatan dalam kegiatannya dan penerapan tujuan.
4. Planning, yaitu perencanaan, baik sifatnya statistik jangka panjang, maupun jangka pendek dan operasional.
5. Change, yaitu perubahan yang terjadi sebagai tuntutan lingkungan dalam konteks global, nasional, regional maupun lokal.
6. Human relation. Yaitu hubungan manusiawi secara personal antara pemimpin dengan yang dipimpin.

E. Teori kepemimpinan

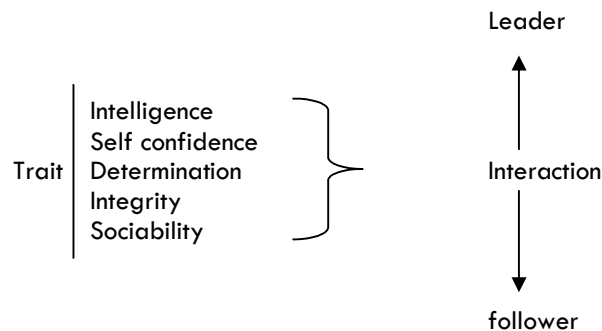
Teori kepemimpinan dikembangkan berdasarkan studi tentang leadership. Perkembangan teori kepemimpinan ini telah lama dilakukan oleh para ahli manajemen dan perilaku organisasi. Dalam konteks ini kepemimpinan tidak dapat dipisahkan dari fungsi manajemen dan organisasi. Berdasarkan orientasi tujuan manajemen dan organisasi maka kepemimpinan dipandang sebagai seperangkat hubungan pengaruh, perubahan, motivasi, komunikasi dan pengembangannya (Knezevich, 1989 dalam Razik, 1995). Artinya sebuah organisasi tidak dapat berfungsi efektif apabila tidak ada kepemimpinan yang menyertainya.

Berdasarkan kerangka pikir tersebut, mereka dapat teridentifikasi enam teori tentang kepemimpinan yaitu,

I. Trait Approach

Teori ini dikembangkan berdasarkan studi kepemimpinan untuk menentukan apa yang membuat seseorang menjadi pemimpin besar (the great man). Teori ini mengidentifikasi mutu dan karakter pemimpin dalam bidang sosial, politik, danseperti mahatma gandhi, abraham lincoln, dan napoleon. Studi studi difokuskan terhadap aspek aspek penentu dalam kepribadian yang membedakan secara signifikan antara leader dan follower (Bass, 1990, jago, 1982)

Para ahli leadership trait antara lain Stogdil (1948), Mann (1959), Lord de Vader dan Alliger (1968), dan Kirk Patrick dan Locke (1991). Mereka melakukan studi terfokus pada aspek: (a) Intelligence, (b) self confidence, (c) determination, (d) Integrity, dan (e) sociability. Lebih jelas dapat digambarkan sebagai berikut:



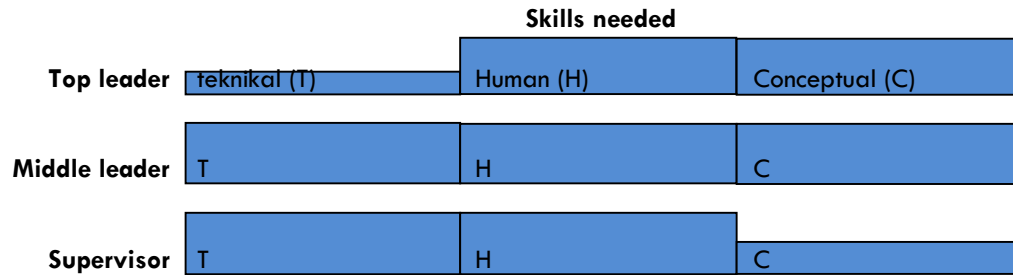
II. Skills Approach

Teori ini dikembangkan berdasarkan studi kepemimpinan yang terfokus pada aspek keterampilan (skill) dan kemampuan atau kompetensi yang dapat dipelajari dan dikembangkan dalam peran

seorang leader. Pendekatan ini menitikberatkan pada aspek pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan agar dapat memimpin secara efektif. Teori ini dikemukakan oleh R.L Katz sejak tahun 1955 dengan tiga jenis skill yaitu:

- a. Teknikal skill
- b. hubungan manusiawi (human skill)
- c. konseptual skill

ketiga jenis skill ini dibutuhkan pada setiap tingkatan organisasi dengan porsi yang berbeda. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Skills model ini menitikberatkan pada kapabilitas kompetensi seorang leader dalam pemecahan masalah (problem solving skills) yang mencakup: (a) mengidentifikasi dan merumuskan masalah organisasi, (b) memahami permasalahan dan memformulasikan, (c) membuat rancangan atau disain, strategi untuk pemecahan masalah. Menurut teori ini kapasitas leader ditentukan kemampuannya dalam efektivitas pemecahan masalah secara khusus dalam konteks organisasi yang dipimpinnya.

III. Style approach

Pendekatan ini menekankan pada perilaku leader (behaviour leadership) dalam berbagai konteks organisasi yang dipimpinnya. Studi tentang teori gaya kepemimpinan ini memfokuskan pada dua jenis orientasi perilaku leader yaitu: (a) orientasi tugas, (b) orientasi hubungan. Teori ini dikembangkan sejak tahun 1940-1946, Stogdills (1946) dari Ohio state University dan Blake and Morton (1960) dari University of Michigan.

Berdasarkan teori ini orientasi pemimpin secara jelas dapat dilihat dalam perilakunya selama memimpin organisasi yang terfokus pada dua faktor, yaitu: fokus terhadap pencapaian produktivitas dan fokus terhadap orang (Blake dan Morton, 1964).

Model perilaku manajerial seorang leader berdasarkan teori ini dapat digambarkan sebagai berikut:

TINGGI	1.9		9.9
PEOPLE		5.5	
RENDAH	1.1		9.1
		PRODUKTIVITAS	TINGGI

Gambar tersebut menunjukkan bahwa leader pada posisi:

1.1, artinya, hubungan manusiawi rendah produktivitas rendah.

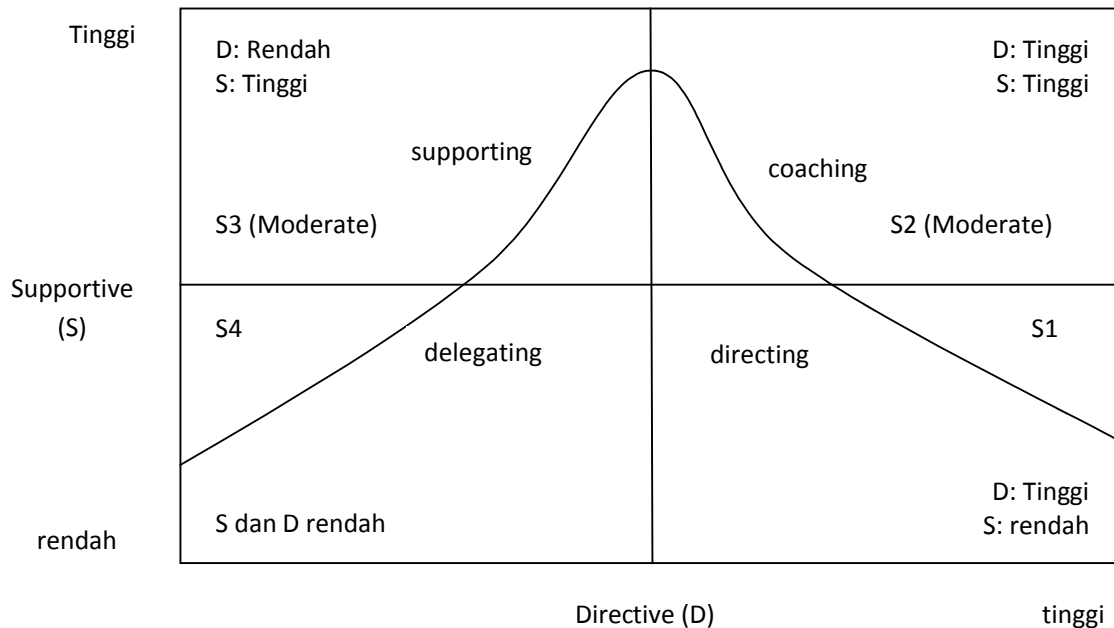
9.9, artinya hubungan manusia tinggi, produktivitas tinggi

9.1, artinya hubungan manusia rendah, produktivitas tinggi

5.5, artinya leadership yang kompromis antara hubungan manusia dan produktivitas

IV. Situational Approach

Teori ini dikembangkan oleh Hersey and Blachard (1965) didasarkan atas studi Reddin's (1967) digunakan dalam pengembangan dan pelatihan kepemimpinan organisasi. Berdasarkan perspektif persyaratan leader yang efektif tergantung dari kebutuhan atas situasi kelompok yang dipimpinya. Bagaimana leader menilai bawahannya atas kompetensi dan komitmennya, hal tersebut menentukan tindakannya dalam gaya kepemimpinan. Dengan demikian sebenarnya pendekatan situasional berkaitan erat dengan pendekatan perilaku kepemimpinan, hanya berbeda pada faktor penyebabnya yang mengakibatkan leader menjadi direktif atau supportif. Gambar dibawah ini mejelaskan kedua hal tersebut dalam konteks tinggi rendahnya directive behaviour dan supportive behaviour.



V. Contingency Theory

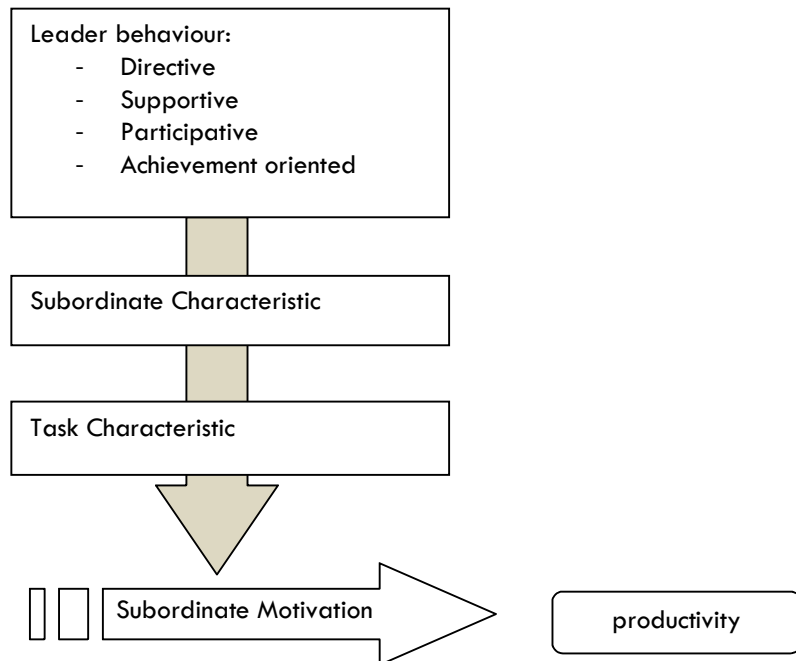
Teori ini dikembangkan oleh Fiedler dan Garcia (1964, 1967, 1987) untuk memahami kinerja seorang leader dengan memahami situasi/setting pada saat ia memimpin. Berdasarkan teori ini efektivitas seorang leader sangat ditentukan oleh kesesuaian antara style dengan seting organisasi (organizational context) selanjutnya dijelaskan bahwa untuk memahami teori ini dapat dilihat pada kriteria leader yang baik dan leader yang buruk. Untuk memahami baik buruknya leader ada tiga faktor yang menentukan yaitu: (a) hubungan pimpinan dan bawahan, (b) struktur tugas, dan kekuatan posisi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi situasi antara lain: (a) tingkat kepercayaan seorang leader, (b) loyalitas bawahan, (c) penampilan bawahan.

VI. Path-Goal theory

Teori ini dikembangkan oleh house dan Mitchell (1971-1974) yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kepuasan kerja dengan memfokuskan perhatian pada aspek motivasi. Teori ini menekankan pada aspek hubungan antara gaya kepemimpinan, karakter pemimpin dengan konteks pekerjaan pegawai/karyawan. Teori dikembangkan dari teori harapan (expectancy), kapabilitas, dan kinerja atas dasar keyakinan, usaha, hasil, dan dampak (outcome).

Gambaran yang lebih jelas dari teori ini dapat dicermati dari perilaku leader, karakter bawahan, karyawan, karakter tugas dan motivasi. Secara eksplisit perilaku leader dapat diidentifikasi kedalam 4 jenis perilaku, yaitu: (a) memberi perintah (direction), (b) memberi dukungan (supportive), (c) berpartisipasi (participative), (d) berorientasi prestasi. Keempat jenis perilaku tersebut memberi pengaruh terhadap motivasi kerja bawahan dan memberikan dampak terhadap pencapaian tujuan atau produktivitas organisasi. Lebih jelas keterkaitan antara perilaku leader dengan pencapaian produktivitas organisasi dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan teori diatas terdapat dua komponen utama yaitu: subordinate dan task characteristic yang mempengaruhi perilaku leader atau memberikan impact terhadap jenis perilaku leader terhadap bawahan dan tugas.

F. Nilai Nilai (Values) Kepemimpinan

Menurut Spindler, 1955 dalam Razik (1995) dinyatakan bahwa nilai nilai merupakan penentu (determiner) motivasi dan tingkah laku seorang leader yang membentuk budaya. Karakter suatu organisasi dapat diidentifikasi dari nilai nilai yang dijadikan acuan dan memberi makna dalam kerjasama, berorganisasi untuk mencapai tujuan organisasi. (Hoy dan Miskel, 2007).

Sekolah sebagai organisasi memiliki budaya yang spesifik mengandung nilai nilai, moral dan etos kerja tersendiri. Nilai nilai tersebut sangat berpengaruh terhadap perilaku pemimpin sekolah dalam

mencapai keterpaduan individu dan organisasi untuk meningkatkan kualitas moral disekolah sebagai tujuan utama pendidikan.

Efektivitas pencapaian moral dihasilkan dari interaksi pemimpin dan staf sesuai dengan pesan pesan yang diharapkan yang sejalan antara kebutuhan individu dengan kebutuhan institusi. Moral berfungsi dalam mengharmonikan perilaku leader dalam memenuhi kebutuhan organisasi dan kebutuhan individu.

G. Penutup

Dalam konteks pendidikan, upaya seorang pemimpin sekolah (baca: dikdasmen, Dikti) perlu diarahkan terhadap pengembangan moral, pemeliharaan moral, dan pencapaian tingkat moral yang setinggi tingginya. Sehingga diperoleh keputusan , efektivitas, dan efisiensi pencapaian tujuan pendidikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai dan moral berfungsi dalam membangun komitmen seorang leader, oleh karena itu implikasinya seorang leader perlu melahirkan analisis terhadap nilai-nilai, moral, dan keyakinan yang menjadi dasar dalam melakukan interaksi, berkomunikasi dengan bawahannya. Selain itu, leader juga dapat berperan dalam menjalankan roda organisasi secara fleksibel/adaptif, produktif, dan memberikan kepuasan kerja (moral) sesuai harapan individu dan tujuan institusi (sekolah).

TUGAS

Jawablah pertanyaan dibawah ini dengan singkat dan jelas:

1. Jika anda menjadi seorang pemimpin pendidikan di sekolah, pendekatan/teori apa yang akan anda pilih sebagai dasar dalam berinteraksi dengan bawahan (staf) dan siswa. Berikan argumentasi yang kuat atas pilihan anda.
2. Kompetensi apa yang anda perlukan untuk menjadi pemimpin disekolah yang efektif, produktif dan merumuskan pemenuhan kebutuhan bawahan (staf) dan lembaga. Berikan argumentasi yang jelas atas kompetensi yang anda perlukan.
3. Jenis jenis sumberdaya apa dan strategi apa yang akan anda lakukan untuk membawa perubahan yang dibutuhkan disekolah dimasa yang akan datang. Berikan argumentasi seperlunya.

References

1. Northouse G. Peter, (2007). Leadership: Theory and Practice, California:Sage Publication, Inc
2. Razik A.Taher dan Swanson, (1995), Fundamental Concepts of educational Leadership and Management, Ohio: Prentice Hall Englewood Cliffs
3. Miskel G Cecil dan Hoy K, Wayne (2008),Educational Administration: Theory, reseach, and Practice; Newyork: the McGraw-Hill Companies,Inc
4. Gorton R, et al, (2007), School Leadership and administration: Important Concepts, dan Simulation, United States: McGraw-Hill Higher Education
5. Wibbikie,E.S, (2009), Global Business Leadership: Oxford: a Macmillan Company
6. Ryan, Will (2008), Leadership with a moral purpose, UK: Crown House Publishing,LLC
7. Walmsley,L.E. Angela Rebore, W Ronald, Educational leadership: Sanfrancisco: Pearson Prentice Hall
8. Lunenburg C.Fred and Irby Beverly: The Principalship: Vision to Action, USA: Wadsworth, engaged learning by Nelson Education,Ltd
9. Holloway, John and Hessel (2005), Studies in school Leadership: Key to successful Principalship; NewJersey: Pearson Prentice Hall.