

## **KEPEMIMPINAN DALAM MANAJEMEN PENDIDIKAN**

Dr. Selamet B. Hartanto

### **Abstract**

*Many people argue that an organization will be effective if it is managed with good management. This opinion is not entirely correct, because it is the leadership factor that is able to move the organization to be effective. One of the factors that determine the success and sustainability of an institution or organization is the strength or absence of leadership. The failure or success of an institution or organization is determined by the leader, because the leader is the controller and determinant of the direction that can determine whether educational goals are achieved or not.*

**Keywords:** *leadership, management, education*

### **Abstrak**

Banyak yang berpendapat bahwa sebuah organisasi akan efektif bila dikelola dengan manajemen yang baik. Pendapat ini tidak sepenuhnya benar, karena faktor kepemimpinanlah yang mampu menggerakkan organisasi menjadi efektif. Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan dan keberlangsungan lembaga atau organisasi adalah kuat tidaknya kepemimpinan. Kegagalan atau keberhasilan suatu lembaga atau organisasi ditentukan oleh pemimpin, karena pemimpin merupakan pengendali dan penentu arah yang dapat menentukan tercapai tidaknya tujuan pendidikan.

**Kata kunci:** kepemimpinan, manajemen, pendidikan

### **A. Pendahuluan**

Dewasa ini, manajemen menjadi ilmu yang populer sehingga banyak kajian difokuskan pada manajemen, seperti pembukaan program studi manajemen yang meliputi manajemen ekonomi, manajemen pendidikan, manajemen sumber daya manusia, dan lain sebagainya. Awalnya ilmu manajemen hanya digunakan dalam dunia bisnis saja, namun seiring perkembangan zaman, manajemen merambah dalam ranah pendidikan. Dalam dunia pendidikan, manajemen banyak dikaitkan dengan ilmu tentang kepemimpinan, karena kepemimpinan dianggap memiliki peran yang sangat penting mengingat fungsi pemimpin

sangat menentukan pencapaian tujuan pendidikan.

Kepemimpinan dalam pendidikan memiliki peran yang sangat penting, karena pemimpin merupakan pengendali dan penentu arah yang dapat menentukan tercapai tidaknya tujuan pendidikan. Hal ini senada dengan apa yang disampaikan oleh Siagian, bahwa arah yang hendak ditempuh oleh organisasi menuju tujuan harus sedemikian rupa sehingga mengoptimalkan pemanfaatan dari segala sarana dan prasarana yang tersedia. Arah yang dimaksud tertuang dalam strategi dan taktik yang disusun dan dijalankan oleh organisasi yang bersangkutan. Perumusan serta penentu strategi dan

taktik adalah pemimpin dalam organisasi tersebut.<sup>1</sup>

Menurut Kartono, kualitas pemimpin menentukan keberhasilan lembaga atau organisasinya.<sup>2</sup> Senada dengan Nurkolis yang mengungkapkan bahwa, kepemimpinan yang baik tentunya sangat berdampak pada tercapai tidaknya tujuan organisasi karena pemimpin memiliki pengaruh terhadap kinerja yang dipimpinya. Kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan merupakan bagian dari kepemimpinan.<sup>3</sup> Pemimpin memegang kunci sukses tidaknya suatu lembaga atau organisasi yang dipimpinya. Keberhasilan lembaga atau organisasi tersebut bergantung pada kemampuan pemimpin dalam mengkoordinasikan seluruh unsur-unsur yang ada dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Mengingat pentingnya fungsi dan peran pemimpin dalam lembaga atau organisasi, maka penulis tertarik untuk membahas mengenai “Kepemimpinan dalam Manajemen Pendidikan”.

## **B. Pengertian Kepemimpinan**

Secara etimologi, “pemimpin” dan “kepemimpinan” berasal dari kata *pimpin (to lead)*, maka dengan

konjugasi berubah menjadi “pemimpin” (*leader*) dan “Kepemimpinan” (*leadership*).<sup>4</sup> Dalam bahasa Inggris, *leadership* berarti *position of being a leader* atau *qualities of a leader*.<sup>5</sup> Sementara secara terminologis, terdapat berbagai definisi kepemimpinan yang dikemukakan para ahli.

Tucker dalam Syafaruddin mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran tertentu.<sup>6</sup> Demikian halnya Purwanto yang menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat keperibadian, termasuk di dalamnya kewibawaan, untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa.<sup>7</sup>

Selanjutnya menurut Tead dalam Wursanto menjelaskan bahwa, “*Leadership is the activity*

---

<sup>1</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Strategik* (Jakarta: Bumi Aksara, 1994), 49.

<sup>2</sup> Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Pemimpin Abnormal Itu?* (Jakarta: Rajawali, 1983), 25.

<sup>3</sup> Nurkolis, *Manajemen Berbasis Sekolah*, cet. ke-3 (Jakarta: PT Grasindo, 2006), 154.

---

<sup>4</sup> K. Permadi, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Manajemen* (Jakarta: Rineka Cipta, 1996), 9.

<sup>5</sup> -----, *Oxford Learner's Pocket Dictionary*, ed. ke-3 (London: Oxford University Press, 2003), 243.

<sup>6</sup> Syafaruddin, *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan; Konsep, Strategi dan Aplikasi* (Jakarta: Grasindo, 2002), 50.

<sup>7</sup> M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006), 26.

*influencing people to cooperate some good which they come to find desirable*". Kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang lain untuk bekerjasama guna mencapai tujuan tertentu yang diinginkan.<sup>8</sup> Senada dengan Santosa yang mendefinisikan kepemimpinan sebagai usaha untuk mempengaruhi anggota kelompok agar mereka bersedia menyumbangkan kemampuannya lebih banyak dalam mencapai tujuan kelompok yang telah disepakati.<sup>9</sup> Dari beberapa definisi kepemimpinan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu usaha untuk mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sesuai dengan tujuan tertentu dengan tanpa paksaan.

### C. Pengertian Manajemen

Secara etimologi, *management* berasal dari kata *manage* yang berarti mengurus, mengatur, melaksanakan, mengelola, dan memperlakukan. Dalam bahasa Inggris, *management* adalah *act of running and controlling a business; people who manage a business; atau act or skill of dealing with people or situations successfully*.<sup>10</sup> Sedangkan secara terminologis, beberapa ahli mengungkapkan definisi manajemen sesuai pandangan dan pendekatan masing-masing.

Terry dalam Pidarta, menjelaskan bahwa "*Management is a distinct process consisting of planning, organizing, actuating, and controlling, performed to determine and accomplish stated objectives by the use of human beings and other resources*". Manajemen adalah suatu proses tertentu yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dengan menggunakan manusia atau orang-orang dan sumber daya lainnya.<sup>11</sup> Senada dengan pendapat tersebut, Handoko menyatakan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahannya dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.<sup>12</sup>

Selanjutnya Purwanto mendefinisikan manajemen sebagai suatu proses tertentu yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dengan menggunakan manusia atau orang-orang atau sumber daya lainnya.<sup>13</sup> Siagian juga mengungkapkan bahwa manajemen adalah keseluruhan proses kerjasama

---

<sup>8</sup> Wursanto, *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi* (Yogyakarta: Andi, 2003), 196.

<sup>9</sup> Slamet Santosa, *Dinamika Kelompok* (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), 44.

<sup>10</sup> ----, *Oxford Learner's*, 261.

---

<sup>11</sup> Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia* (Jakarta: Melton Putra, 1988), 17.

<sup>12</sup> Hani Handoko, *Manajemen* (Yogyakarta: BPFE, 1997), 8.

<sup>13</sup> M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi*, 8.

antara dua orang atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang ditentukan sebelumnya.<sup>14</sup> Dari beberapa pendapat para ahli tentang manajemen, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Sementara berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Pasal 1 Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.<sup>15</sup> Dari pendapat tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen pendidikan adalah perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan yang dilakukan untuk mencapai tujuan pendidikan sebagaimana yang diamanatkan undang-undang.

#### **D. Dimensi Tipe Kepemimpinan**

Tipe kepemimpinan merupakan cara yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi

bawahannya. Tipe kepemimpinan identik dengan gaya kepemimpinan seseorang melaksanakan suatu kepemimpinan. Menurut Purwanto, ada tiga tipe kepemimpinan yang dikenal dalam manajemen pendidikan, yaitu: kepemimpinan otokratik, *laissez faire*, dan demokratis.<sup>16</sup> Selanjutnya penulis menambahkan satu tipe kepemimpinan lain yang penulis temukan dari sumber lain, yaitu kepemimpinan transformasional.<sup>17</sup>

##### **1. Kepemimpinan otokratik**

Tipe kepemimpinan otokratik didasarkan atas perintah, pemaksaan, dan tindakan yang agak otoriter dalam hubungan antara pemimpin dan bawahan.<sup>18</sup> Seorang pemimpin tipe otokratik memiliki serangkaian karakteristik yang dipandang sebagai karakteristik negatif. Karakteristik tersebut antara lain: a) menganggap organisasi sebagai milik pribadi; b) mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi; c) menganggap bawahan sebagai alat semata-mata; d) tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat; e) tergantung pada kekuasaan formilnya; dan f) dalam tindakan pergerakannya sering mempergunakan *approach* mengandung unsur paksaan dan

---

<sup>14</sup> Sondang P. Siagian, *Filsafat Administrasi* (Jakarta: CV Masaagung, 1990), 84.

<sup>15</sup> Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003, Bab I, Pasal 1.

---

<sup>16</sup> M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi*, 48-50.

<sup>17</sup> Sudarman Danim, *Menjadi Komunitas Pembelajar* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), 54

<sup>18</sup> Winarti, *Kepemimpinan dalam Manajemen* (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), 62.

bersifat menghukum.<sup>19</sup> Hal ini terlihat bahwa dalam melaksanakan kepemimpinannya, pemimpin otokratik bertindak sebagai penguasa sehingga segala tindakan dan keputusannya sesuai dengan kehendaknya.

## **2. Kepemimpinan *laissez faire* (kendali bebas)**

Pemimpin dengan tipe *laissez faire* merupakan kebalikan dari pemimpin otokratik. Jika pemimpin otokratik menguasai organisasi, sebaliknya pemimpin *laissez faire* menyerahkan seluruh kekuasaannya kepada bawahannya. Hal ini dilakukan karena pemimpin *laissez faire* yakin bahwa dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada bawahan maka segala urusan akan cepat terselesaikan. Pemimpin hanya berfungsi sebagai penasehat dan bukan pemegang kekuasaan tunggal.<sup>20</sup> Dengan demikian, tingkat keberhasilan suatu organisasi atau lembaga bukan ditentukan oleh pemimpinnya melainkan ditentukan atas dasar kesadaran dan dedikasi bawahannya.<sup>21</sup>

## **3. Kepemimpinan demokratis**

Berbeda dengan pemimpin otokratik dan pemimpin *laissez faire* yang bertindak otoriter dan menyerahkan segala urusan kepada bawahannya. Pemimpin dengan

tipe demokratis memiliki pemikiran bahwa aktivitas dalam organisasi atau lembaga akan dapat berjalan lancar dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan manakala masalah yang ada dipecahkan bersama antara pimpinan dan bawahan. Pemimpin demokratis menyadari bahwa organisasi harus disusun sedemikian rupa agar dapat menggambarkan dengan jelas beragam tugas dan kegiatan yang harus dilaksanakan demi tercapainya tujuan organisasi atau lembaga.<sup>22</sup>

## **4. Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin dalam bekerja dengan atau melalui orang lain untuk mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan. Sumber daya yang dimaksud dapat berupa sumber daya manusia, fasilitas, dana, dan faktor-faktor eksternal keorganisasian.<sup>23</sup> Tipe pemimpin transformasional berusaha membangkitkan motivasi bawahannya untuk bekerja secara maksimal untuk menghasilkan

---

<sup>19</sup> Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), 169.

<sup>20</sup> Winarti, *Kepemimpinan dalam*, 64.

<sup>21</sup> Sobri Sutikno, *Pengelolaan Pendidikan* (Bandung: Prospect, 2009), 157.

---

<sup>22</sup> Suryosubroto, *Manajemen Pendidikan di Sekolah* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), 290.

<sup>23</sup> Sudarman Danim, *Menjadi Komunitas*, 54.

sesuatu yang lebih baik dari sebelumnya.

Berdasarkan penjelasan tersebut, tipe kepemimpinan yang lazimnya digunakan dalam organisasi atau lembaga pendidikan ada empat, yaitu kepemimpinan otokratik, *laissez faire*, demokratis, dan transformasional.

### **E. Teori Kepemimpinan**

Menurut Wiludjeng, terdapat beberapa teori tentang kepemimpinan, yaitu:<sup>24</sup>

#### **1. *The great man theory* (teori sifat)**

Teori sifat digunakan untuk mengidentifikasi sifat-sifat seorang pemimpin. Teori ini mengungkapkan bahwa seseorang yang bisa berhasil menjadi seorang pemimpin, apakah ia mempunyai sifat atau tidak mempunyai sifat sebagai pemimpin. Teori bertolak dari asumsi bahwa individu merupakan pusat kepemimpinan. Kepemimpinan dipandang sebagai sesuatu yang mengandung lebih banyak unsur individu, terutama pada sifat-sifat individu. Penganut teori ini berusaha mengidentifikasikan sifat-sifat kepribadian yang dimiliki oleh pemimpin yang berhasil dan yang tidak berhasil.<sup>25</sup>

Teori ini 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 lainnya, karena tidak semua orang memiliki sifat-sifat ini, hanyalah mereka yang memiliki ini yang bisa dipertimbangkan untuk menempati kedudukan kepemimpinan. Teori ini menyarankan beberapa syarat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin, yaitu: kekuatan fisik dan susunan syarat; penghayatan terhadap arah dan tujuan; antusiasme; keramahtamahan; integritas; keahlian teknis; kemampuan mengambil keputusan; intelegensi; keterampilan memimpin; dan kepercayaan.<sup>26</sup>

#### **2. *Behavioral theory* (teori perilaku)**

Dalam teori ini, terdapat beberapa teori yang berdasarkan pendekatan perilaku, antara lain:

##### **a. Teori Tanenbaum dan Warren H Schmidt**

Gaya kepemimpinan dapat dijelaskan melalui dua titik ekstrim, yaitu fokus pada pemimpin dan fokus pada bawahan.

##### **b. Studi Ohio State University**

Studi ini menyimpulkan terdapat dua kategori perilaku pemimpin, yaitu: 1) *consideration*, didefinisikan

---

<sup>24</sup> Sri Wiludjeng, *Pengantar Manajemen* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007), 144-148.

<sup>25</sup> Bhanuddin, *Analisis Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan* (Malang: Bumi Aksara, 1994), 65.

---

<sup>26</sup> Oemar Hamalik, *Kurikulum dan Pembelajaran* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 103-104.

sebagai tingkat dimana pemimpin peduli dan mendukung bawahan; 2) *initiating structure*, didefinisikan sebagai tingkat dimana pemimpin membuat struktur pekerjaannya sendiri dan pekerjaan bawahannya.

c. Studi The University of Michigan

Studi ini menyimpulkan terdapat dua dimensi perilaku pemimpin, yaitu: 1) *relationship oriented*, didefinisikan sebagai perilaku yang bersikap bersahabat pada bawahan, mengakui prestasi bawahan, dan memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan bawahan; 2) *task oriented*, didefinisikan sebagai perilaku pemimpin yang menetapkan standar kerja yang tinggi, menentukan metode kerja yang harus dilakukan dan mengawasi bawahan dengan ketat.

d. *Managerial grid* (kisi-kisi manajemen)

Kisi-kisi manajemen yang dikembangkan oleh Robert Blake dan Jene S. Mouton mendorong pemimpin untuk memiliki dua kualitas kepemimpinan sekaligus, yaitu orientasi pada tugas/produksi dan orientasi pada hubungan/orang.

3. *Contingency theory* (teori situasi)

Dalam teori ini, terdapat beberapa teori yang berdasarkan pendekatan situasi, antara lain:

a. Model kepemimpinan Hersey

Teori ini mengembangkan model kepemimpinan dimana efektifitas kepemimpinan tergantung dari kesiapan bawahan. Kesiapan tersebut mencakup kemauan untuk mencapai prestasi, menerima tanggung jawab, kemampuan mengerjakan tugas, dan pengalaman bawahan. Hal-hal tersebut akan mempengaruhi efektifitas kepemimpinan.

b. Model Fiedler

Teori ini mengungkapkan bahwa seseorang tidak hanya karakteristik individu mereka tetapi juga karena beberapa variabel situasi dan interaksi antara pemimpin dengan bawahan. Kepemimpinan yang efektif memiliki tiga dimensi, yaitu: 1) *power position* (kekuasaan posisi), menjelaskan bahwa kekuasaan yang dimiliki oleh pemimpin, seperti keahlian atau kepribadian yang mampu membuat bawahan mengikuti kemauan pemimpin; 2) *task structure* (struktur pekerjaan), menjelaskan bahwa sejauh mana pekerjaan dapat dirinci atau dijelaskan dan membuat bawahan bertanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan tersebut; 3) *leader member relation* (hubungan antara pemimpin dan bawahan), menjelaskan hubungan antara bawahan dan pimpinan, misalnya tingkat loyalitas,

kepercayaan, dan rasa hormat bawahan terhadap pemimpinnya.

c. *Path goal theory* (teori jalur-tujuan)

Teori ini mengungkapkan bahwa fungsi utama seorang pemimpin adalah untuk membuat tujuan bersama dengan bawahannya, membantu mereka menemukan jalur yang paling tepat dalam mencapai tujuan tersebut dan mengatasi hambatan-hambatan yang timbul.

d. Yetton dan Vroom Jago

Teori ini mengkritik *path goal theory* karena gagal memperhitungkan situasi dimana keterlibatan bawahan diperlukan. Teori ini memperkenalkan lima gaya kepemimpinan yang mencerminkan garis kontinum dari pendekatan otoriter sampai pendekatan partisipatif.

Berdasarkan penjelasan tersebut, terdapat tiga teori kepemimpinan yaitu: *the great man theory* (teori sifat), *behavioral theory* (teori perilaku), dan *contingency theory* (teori situasi).

## F. Kepemimpinan yang Efektif

Saydan menyatakan bahwa, dalam organisasi setiap orang mempunyai tugas dan wewenang masing-masing.<sup>27</sup> Seseorang yang diberikan tugas kepemimpinan

mempunyai wewenang yang lebih besar dalam mempengaruhi orang-orang yang ada dalam komunitasnya. Mengenai tanggung jawab pemimpin, Rasulullah Saw bersabda:

*“Dari Abdillah bin Dinar, dari Abdullah bin Umar r.a. bahwasannya Rasulullah Saw bersabda: Setiap kamu adalah pemimpin dan (kelak) akan ditanya perihal kepemimpinannya. Dan imam atas umat manusia adalah pemimpin dan (kelak) akan ditanya perihal kepemimpinannya (HR. Bukhori).”*

Menurut Kartono, kualitas pemimpin menentukan keberhasilan lembaga atau organisasinya.<sup>28</sup> Keberhasilan lembaga atau organisasi tergantung pada kemampuan pemimpin dalam mengkoordinasikan seluruh unsur-unsur yang ada dalam lembaga atau organisasinya demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Meskipun belum terdapat kesepakatan yang utuh tentang kriteria efektivitas kepemimpinan seseorang, tetapi secara umum dan telah diakui bahwa kemampuan mengambil keputusan merupakan salah satu kriteria utama, bahkan kemampuan mengambil keputusan diterima sebagai inti kepemimpinan.<sup>29</sup>

Terdapat pendekatan yang bisa digunakan untuk menilai kemampuan seseorang dalam mengambil keputusan yang efektif,

---

<sup>27</sup> Gouzali Saydan, *Soal Jawab Manajemen dan Kepemimpinan* (Jakarta: Djambatan, 1993), 150.

---

<sup>28</sup> Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, 25.

<sup>29</sup> Sondang P. Siagian, *Teori-Teori dan Praktek Kepemimpinan* (Jakarta: Rineka Cipta, 1994), 46.

yaitu pendekatan yang memenuhi lima syarat sebagai berikut: 1) kualitatif, dalam arti mutu keputusan yang diambil; b) ketepatan model pengambilan keputusan yang dipilih sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi; 3) ketepatan teknik pengambilan keputusan yang digunakan sesuai dengan sifat permasalahan yang ingin dipecahkan atau sasaran yang ingin dicapai; 4) penerimaan para pelaksana keputusan tersebut sedemikian rupa sehingga keputusan yang diambil terlaksana menurut jiwa dan semangat keputusan tersebut tanpa diwarnai oleh persepsi dan interpretasi yang subjektif dari para pelaksana; dan 5) terbukti mendekatkan organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan untuk dicapai.<sup>30</sup>

Pemimpin harus berani mengambil keputusan tentang kegiatan yang harus dilakukan. Kemampuan mengambil keputusan itu mengandung arti mampu menetapkan apa (*what*) yang harus dilakukan, dan bagaimana (*how*) melakukannya.<sup>31</sup> Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu membawa lembaga atau organisasi mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

---

<sup>30</sup> *Ibid.*, 47.

<sup>31</sup> Hadari Nawawi, *Organisasi Sekolah dan Pengelolaan Kelas Sebagai Lembaga Pendidikan* (Jakarta: Gunung Agung, 1982), 81.

## **G. Kesimpulan**

Dari uraian mengenai kepemimpinan dalam manajemen pendidikan, dapat disimpulkan bahwa, kepemimpinan merupakan suatu usaha untuk mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sesuai dengan tujuan tertentu dengan tanpa paksaan. Sedangkan manajemen pendidikan adalah perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan yang dilakukan untuk mencapai tujuan pendidikan sebagaimana yang diamanatkan undang-undang. Tipe kepemimpinan identik dengan gaya kepemimpinan seseorang melaksanakan suatu kepemimpinan. Tipe kepemimpinan yang lazimnya digunakan dalam organisasi atau lembaga pendidikan ada empat, yaitu kepemimpinan otokratik, *laissez faire*, demokratis, dan transformasional. Selain itu terdapat tiga teori kepemimpinan dalam manajemen pendidikan, yaitu: *the great man theory* (teori sifat), *behavioral theory* (teori perilaku), dan *contingency theory* (teori situasi).

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Buhanuddin. *Analisis Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Malang: Bumi Aksara, 1994.
- Danim, Sudarman. *Menjadi Komunitas Pembelajar*. Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Fattah, Nanang. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004.

- Hamalik, Oemar. *Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Handoko, Hani. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE, 1997.
- Kartono, Kartini. *Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Pemimpin Abnormal Itu?*. Jakarta: Rajawali, 1983.
- Nawawi, Hadari. *Organisasi Sekolah dan Pengelolaan Kelas Sebagai Lembaga Pendidikan*, Jakarta: Gunung Agung, 1982.
- Nurkolis. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Cet. ke-3. Jakarta: PT Grasindo, 2006.
- Permadi, K. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta, 1996.
- Pidarta, Made. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Melton Putra, 1988.
- Purwanto, M. Ngalim. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006.
- Santosa, Slamet. *Dinamika Kelompok*. Jakarta: Bumi Aksara, 2004.
- Saydan, Gouzali. *Soal Jawab Manajemen dan Kepemimpinan*. Jakarta: Djambatan, 1993.
- Siagian, Sondang P. *Teori-Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta, 1994.
- Siagian, Sondang P. *Filsafat Administrasi*. Jakarta: CV Masaagung, 1990.
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Strategik*. Jakarta: Bumi Aksara, 1994.
- Sutikno, Sobri. *Pengelolaan Pendidikan*. Bandung: Prospect, 2009.
- Suryosubroto. *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Syafaruddin. *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan; Konsep, Strategi dan Aplikasi*. Jakarta: Grasindo, 2002.
- Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003.
- Wiludjeng, Sri. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007.
- Winarti. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta, 2000.
- Wursanto. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi, 2003.
- \_\_\_\_\_. *Oxford Learner's Pocket Dictionary*. Ed. ke-3. London: Oxford University Press, 2003