

BAGAIMANA KEPEMIMPINAN PADA LEMBAGA PENDIDIKAN SWASTA?

Jidan Andriansyah¹⁾, Utami Syifa Masfu'ah²⁾, Siti Muhayah Alawiyah³⁾, Anis Fauzi⁴⁾

¹Jurusan Pendidikan Agama Islam, UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten

²Jurusan Pendidikan Agama Islam, UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten

³Jurusan Pendidikan Agama Islam, UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten

⁴Dosen Jurusan Pendidikan Agama Islam, UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten

Email : Jidanandriansyah27@gmail.com¹, utamisyifa1562@gmail.com²,
muhayyahalawiyah@gmail.com².

Informasi Artikel

Abstrak

Kata Kunci : *Lembaga Pendidikan Swasta, Kepemimpinan dalam Pendidikan, Teori dan Praktek*

Di Negara Indonesia, Lembaga pendidikan terdiri atas lembaga pendidikan negeri dan lembaga pendidikan swasta. Kepemimpinan pada lembaga pendidikan. Kepemimpinan dalam lembaga pendidikan yang ada di lembaga swasta baik di sekolah maupun di perguruan tinggi pada hakikatnya diperoleh melalui tahapan yang telah ditetapkan oleh peraturan pemerintah dan disesuaikan dengan kebijakan atau peraturan lembaga swasta tanpa mengurangi apa yang telah ditetapkan di dalam peraturan pemerintah untuk dijadikan sebagai pedoman. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran pengetahuan kepemimpinan dalam kependidikan pada lembaga pendidikan swasta berkenaan dengan cara perolehannya dan bagaimana tanggungjawabnya dalam memimpin. Dalam penelitian ini menggunakan kajian pustaka dengan menggali informasi melalui literatur yang berkaitan dengan kepemimpinan dan pendidikan untuk menjawab fokus kajian penelitian ini. Hasil dari penelitian menunjukkan, bahwa lembaga pada lembaga pendidikan swasta berkenaan dengan dengan asal-usul perolehan kepemimpinan yang pada umumnya menyimpang dari teori-teori asal usul kepemimpinan yang dikemukakan para ahli. Karena perolehan kepemimpinan yang lebih banyak mengutamakan kedekatan dengan pemilik lembaga pendidikan swasta serta peran utama yang dijalankan pada umumnya. Hal ini berpengaruh pada budaya organisasi yang tidak sehat serta kualitas lembaga kewenangan berdasarkan faktor kedekatan perlu meningkatkan diri dan menjalin hubungan kerja yang baik dengan para tenaga pendidik.

Keywords : *Private Educational Institutions, Leadership in Education, Theory and Practice*

Abstract

In Indonesia, educational institutions consist of state educational institutions and private educational institutions. Leadership in educational institutions. Leadership in educational institutions in private institutions, both in schools and in tertiary institutions, is essentially obtained through stages set by government regulations and adapted to policies or regulations of private institutions without reducing what has been stipulated in government regulations to serve as guidelines. This study aims to

provide an overview of leadership knowledge in education in private educational institutions with regard to how it is acquired and how responsible it is in leading. In this study using a literature review by digging up information through literature related to leadership and education to answer the focus of this research study. The results of the study show that institutions in private educational institutions with regard to the origins of leadership acquisition generally deviate from the theories of the origins of leadership put forward by experts. Because the acquisition of leadership that prioritizes closeness with the owners of private educational institutions and the main role that is carried out in general. This has an effect on an unhealthy organizational culture as well as the quality of authority institutions based on the closeness factor that need to improve themselves and establish good working relationships with educators.

Pendahuluan

Lembaga pendidikan swasta berkenaan dengan asal usul perolehan kepemimpinan pada umumnya menyimpang dari teori-teori asal usul kepemimpinan yang dikemukakan para ahli, karena peroleh kepemimpinan lebih banyak berdasarkan faktor kedekatan dengan pemilik lembaga pendidikan swasta dan peran utama yang dijalankan pada umumnya didominasi oleh tuntutan dan keinginan pemilik lembaga pendidikan swasta sehingga kaangkala berbenturan dengan peraturan pemerintah yang dijadikan sebagai tolok ukur dalam menjalankan kepemimpinannya. Hal ini berdampak pada budaya organisasi yang tidak sehat serta kualitas lembaga yang rendah. Oleh karena itu, pemimpin lembaga pendidikan swasta yang memperoleh kekuasaan dan kewenangan berdasarkan faktor kedekatan perlu meningkatkan diri dan menjalin hubungan kerja yang baik dengan tenaga pendidik.

Kepemimpinan pada lembaga pendidikan swasta baik sekolah maupun perguruan tinggi pada hakekatnya diperoleh melalui proses yang telah ditetapkan oleh peraturan pemerintah untuk dijadikan sebagai pedoman yang disesuaikan dengan kebijakan atau peraturan lembaga swasta.

Sasaran pencapaian tujuan pendidikan adalah manusia, dimana manusia memiliki sifat dan latar belakang yang berbeda. Manusia yang memiliki latar belakang dan tujuan yang berbeda dalam hidupnya memiliki satu keyakinan bahwa pendidikan merupakan salah satu cara untuk mengantarkan dirinya menjadi manusia atau individu yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap untuk mempersiapkan dirinya mendapatkan pekerjaan, dan tujuan kehidupan lainnya. Pendidikan yang diperoleh oleh manusia sebagai individu dapat dilakukan melalui beberapa jalur pendidikan, seperti jalur pendidikan formal, nonformal, dan informal. Jalur pendidikan formal merupakan salah satu jalur pendidikan yang ditempuh oleh manusia dengan harapan dapat mengembangkan dirinya menjadai pribadi yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk kehidupan mereka dimasa yang akan datang.

Penyelenggaraan pendidikan berdasarkan undang-undang sistem pendidikan nasional nomor 20 tahun 2003 dapat dilakukan oleh pemerintah dan pihak swasta, sehingga lembaga pendidikan di Indonesia dikenal dengan lembaga pendidikan negeri dan lembaga pendidikan

swasta. Lembaga pendidikan swasta terdiri atas sekolah swasta dan perguruan tinggi swasta. Sekolah merupakan wadah penyelenggaraan pendidikan formal berjenjang berdasarkan undang-undang pendidikan nasional nomor 20 tahun 2003 yaitu dari jenjang pendidikan dasar hingga pendidikan tinggi. Penyelenggara pendidikan dari jenjang pendidikan dasar hingga pendidikan tinggi dapat diselenggarakan oleh pemerintah dan masyarakat (swasta). Penyelenggaraan pendidikan oleh pihak swasta, diselenggarakan berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah dan peraturan yang dibuat oleh pihak swasta dengan mengacu pada peraturan yang dibuat oleh pemerintah. Sebagai bentuk organisasi yang bergerak di bidang pendidikan dengan sasaran pencapaian tujuan adalah manusia, maka sekolah negeri maupun swasta memerlukan seorang pemimpin yang dapat mewujudkan tujuan tersebut secara efektif dan efisien.

Pemimpin pada organisasi pendidikan adalah individu yang berperan sebagai pimpinan dalam penyelenggaraan kegiatan di sekolah, sebagai pimpinan, pemimpin memiliki konsep dan gaya kepemimpinan yang dianggap dapat mendorong efektifitas pencapaian tujuan di sekolah yang dipimpinnya, atau disebut juga kepemimpinan (Purwana, Ahmad, & Saptono, 2020; Umam, 2020). Terkait kepemimpinan pendidikan, beberapa peneliti melakukan penelitian berkenaan tentang kepemimpinan kepala sekolah baik mengenai gaya kepemimpinan, pengaruh kepemimpinan, maupun konsep ideal kepemimpinan pendidikan (Baptiste, 2019; Cansoy, 2019; Rehman, Khan, & Waheed, 2019; Kilicoglu, 2018; Khaki & Sabdar, 2010). Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa kepemimpinan pendidikan berdampak pada tercapainya tujuan pendidikan melalui kegiatan yang dilaksanakan oleh tenaga pendidik.

Penelitian yang dilakukan penulis saat ini berkenaan dengan keberadaan teori dan prakteknya konsep kepemimpinan pada lembaga pendidikan swasta dilihat dari konsep asal usul kepemimpinan yang telah diutarakan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran kepemimpinan kependidikan pada lembaga pendidikan swasta berkenaan dengan cara perolehannya dan tanggungjawabnya dalam memimpin.

Kepemimpinan pendidikan adalah istilah yang ditujukan kepada pemimpin pada organisasi pendidikan. Kepemimpinan pendidikan terdiri atas dua kata yaitu kata kepemimpinan dan kata pendidikan, kepemimpinan adalah gaya atau cara yang dipilih oleh individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Hartati, Fitria, & Rohana, 2020; Ekalawati, et al., 2020). Yulk (2010) merangkum definisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli sejak tahun 1957 hingga tahun 1999 dengan menyatakan bahwa kepemimpinan berkenaan dengan keahlian yang dimiliki individu untuk mengerahkan, memotivasi, dan mempengaruhi dalam melaksanakan kegiatan dengan efektif dan efisien.

Pendidikan merupakan suatu wacana yang terus dijadikan sebagai topik penting dalam diskusi para pemerhati pendidikan, pelaku pendidikan, dan pengguna layanan pendidikan terutama berkenaan dengan apa yang harus dilakukan dalam pendidikan, apa yang harus diajarkan dan bagaimana cara menyampaikan materi, apa yang diharapkan dari pendidikan, bagaimana cara mencapai tujuan pendidikan, dan sebagainya. Sementara, pendidikan dilihat dari sisi tenaga pendidik lebih banyak membicarakan tentang mengajar, pengetahuan,

kurikulum, kewenangan, kesempatan yang sama dan hukuman ataupun penghargaan (Moore, 2010).

Beberapa Filsuf mendedikasikan pemikirannya berkenaan dengan pendidikan pada atasan yang bersifat natural diantaranya adalah:

1. Plato seorang filsuf Yunani menawarkan beberapa teori berkenaan dengan membentuk individu yang dapat mematuhi aturan dan hukum yang berlaku dalam negara yaitu dengan membangun rasa untuk mematuhi aturan dan hukum alam, sepakat dengan syair-syair pada pendidikan dan memastikan terlahirnya individu yang sehat dan kuat.
2. Rousseau lebih menekankan pendidikan berkenaan dengan kegiatan berupa pelatihan seperti pelatihan fisik, pelatihan ketahanan diri, dan kesadaran sosial.

Memahami Kepemimpinan

Pemimpin dalam organisasi pendidikan yaitu kunci keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan secara umum maupun secara khusus. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus memiliki kemampuan memimpin, baik memimpin dirinya dan orang lain. Kemampuan seperti ini akan terlihat dari pola kepemimpinan seorang pemimpin. Kepemimpinan merupakan sebuah proses pengarahan, pembimbingan, dan pengaturan dalam suatu kegiatan sehinggatercapai tujuan yang efektif dan efisien. Menurut Jacob & Jaques dalam Yulk (2010) kepemimpinan adalah sebuah proses pencapaian tujuan (pengarahan yang bermakna) secara bersama dan melahirkan keinginan untuk melakukan upaya dalam pencapaian tujuan.

Kepemimpinan secara tidak langsung dapat memberikan gambaran budaya yang ada yang ada dalam sebuah organisasi berupa moral dan kinerja organisasi, kualitas organisasi, dan stabilitas organisasi. Sebagai contohnya yaitu jika suatu organisasi memiliki pemimpin dengan karakter moral dan kinerja yang lemah maka akan terlihat dari lemahnya moral dan kinerja anggota. Pemimpin membuat aturan tentang jam kerja, tetapi dengan sendirinya pemimpin tidak mematuhi dan tidak taat pada aturan yang dibuatnya sendiri, justru aturan tersebut ditujukan hanya kepada anggotanya saja. Tentu ini akan sangat berpengaruh pada moral dan kinerja anggotanya.

Implikasi kepemimpinan dalam sebuah organisasi adalah sebagai berikut (Handoko, 2001):

1. Kepemimpinan seseorang dikarenakan adanya korelasi dengan orang lain yaitu adanya anggota, tanpa anggota maka kualitas kepemimpinan tidak bisa teruji;
2. Keluasan pengetahuan, ketegasan adanya pembagian kekuasaan artinya seorang pemimpin dapat mengarahkan para anggota untuk melakukan kegiatan namun anggota tidak dapat mengarahkan pemimpin.

Konsep kepemimpinan dalam perkembangan pemikiran kepemimpinan mengalami perubahan dari waktu ke waktu sesuai dengan kondisi organisasi dan tujuan organisasi, berikut beberapa perkembangan kepemimpinan (Yulk, 2010; Handoko, 2001):

1. Permasalahan dan membuat keputusan kepemimpinan akibat suatu peristiwa atau kejadian.

Kepemimpinan ditentukan oleh suatu peristiwa, misalnya sekelompok pekerja melakukan unjuk rasa besar-besaran terkait tuntutan atas hak mereka, sehingga dalam kelompok pekerja tersebut muncul individu yang menggerakkan, mengarahkan, dan mengatur kegiatan unjuk rasa, sehingga lahirlah sosok pemimpin dan kepemimpinannya.

2. Kepemimpinan kognitif dalam peran kepemimpinan turunan Kepemimpinan seseorang dikarenakan faktor keturunan misalnya anak seorang pemegang perusahaan atau yayasan akan secara otomatis menjadi pemimpin, dan kepemimpinan yang dijalankan bersifat turun-temurun sesuai dengan tradisi. Namun, perubahan yang terjadi dalam organisasi tergantung pada kondisi organisasi yang dipimpinnya dan orang-orang kepercayaan yang ada disekelilingnya.
3. Menekankan pada pernyataan bahwa kepemimpinan sifat-sifat dimilikinya. Bentuk sifat kepemimpinan antara lain kemampuan berbicara, kepercayaan diri, kedewasaan, tanggungjawab, insiatif, dan memiliki kecerdasan.
4. Kepemimpinan perilaku Kepemimpinan yang ditunjukkan dengan perilaku pemimpin. Perilaku kepemimpinan dapat terlihat dari hal-hal berikut yaitu memberikan contoh, memberikan delegasi penugasan, memotivasi anggota, memecahkan.
5. Kepemimpinan situasi Kepemimpinan yang mengarah pada keadaan tertentu atau kepemimpinan yang bertolak dari adanya situasi, misalnya saat suatu organisasi mengalami masa transisi maka akan lahir pemimpin dengan kepemimpinan yang mampu mengatasi situasi yang terjadi pada masa transisi.
6. Kepemimpinan kognitif Kepemimpinannya mengutamakan kemampuan kognitif untuk menjalankan, mengarahkan, dan mendorong anggota organisasi dalam menjalankan aktivitas secara efektif dan efisien.

Dalam rangka pencapaian tujuan pendidikan maka diperlukan sebuah tindakan yang disebut pengelolaan. Pengelolaan pendidikan sangat diperlukan karena keberhasilan dalam membangun pendidikan akan memberikan kontribusi besar terhadap kemajuan bangsa melalui pengelolaan yang dilakukan oleh seorang pimpinan pada lembaga pendidikan (Latif & Latief, 2018). Pengelolaan yang paling penting dalam kepemimpinan pendidikan berkenaan dengan tenaga pendidik. Menurut Undang-Undang nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional pasal 39 ayat 2 bahwa tenaga pendidik adalah tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat terutama bagi pendidik di perguruan tinggi. Sehingga, peran dan tanggungjawab kepemimpinan pendidikan untuk memotivasi dan membangun budaya tenaga pendidik sesuai dengan Undang-Undang pendidikan nasional sangatlah penting. Berdasarkan uraian diatas, maka pendidikan adalah suatu sistem yang sangat kompleks dan berkenaan dengan pencapaian tujuan yang melibatkan manusia sebagai raw material dengan keanekaragaman latar belakang, kepribadian, dan budaya sehingga perlu dilakukan pengelolaan secara tepat

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan studi kepustakaan yaitu dengan cara menelaah berbagai artikel pada jurnal nasional maupun internasional serta beberapa buku referensi yang berkaitan dengan tema penelitian. Penelitian ini menggunakan penelitian kepustakaan

yaitu dengan mempelajari berbagai buku referensi dan hasil penelitian terdahulu sebagai landasan teori (Sugiyono, 2012).

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui konsep kepemimpinan pendidikan dalam teori dan praktek pada lembaga pendidikan swasta. Data pada penelitian ini dilakukan dengan menelaah buku, literature, artikel ilmiah berkenaan dengan tujuan penelitian yaitu mendeskripsikan konsep kepemimpinan pendidikan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi mengumpulkan, membaca, mencatat literatur berkenaan dengan tujuan penelitian. Data yang telah terkumpul dilakukan analisis dengan cara menetapkan tujuan khusus dalam penelitian, mendefinisikan istilah, menetapkan fokus yang akan dianalisis, mencari data yang relevan, membangun rasional hubungan konseptual, merencanakan penarikan sampel, dan merumuskan pengkodean. Langkah-langkah dalam menganalisis data dilakukan secara sederhana dengan memilih, membandingkan, dan menggabungkannya sesuai dengan tujuan penelitian (Arikunto, 2002).

Hasil dan Pembahasan

Di era globalisasi saat ini, sangat banyak lembaga pendidikan yang berdiri dan berkembang pesat mengikuti perkembangan zaman, baik itu lembaga pendidikan yang berstatus swasta maupun negeri, akan tetapi banyak pula lembaga-lembaga pendidikan yang awalnya berdiri dan berkembang dengan baik, seiring dengan berkembangnya zaman, lembaga pendidikan tersebut pun ikut redup dan tidak beroperasi lagi. Penyebab dari redupnya atau tidak beroperasinya lembaga pendidikan tersebut adalah tak lain karena pengelolaan lembaga pendidikan yang kurang bagus dan bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan lembaga pendidikannya. (Mariani, Badarwan, Samrin, Syahrul, 2021)

Para pemimpin diharapkan untuk memiliki perilaku yang terlihat (visibilitas) dalam interaksi dengan anggotanya. Tuntutan bagi pemimpin adalah untuk menjadi seorang inisiator yang luar biasa dan pelopor perubahan yang luar biasa, mampu mengambil keputusan yang baik, berani mengambil risiko, berani menghadapi tantangan, dan menunjukkan keberanian (Anis Fauzi dkk, 2020).

Guru diharapkan terlibat dalam kepemimpinan di Lembaga Pendidikan swasta. Beberapa faktor yang perlu diperhatikan oleh manajemen sekolah untuk meningkatkan keterlibatan kerja guru adalah mengadakan praktik kepemimpinan dan menegakkan keadilan di sekolah (Veronika Agustini Srimulyani, 2021)

Kepemimpinan situasional adalah perilaku pemimpin yang menyesuaikan dengan situasi dan kondisi bawahan yang berbeda satu dengan yang lainnya. Keberhasilan seorang pemimpin menurut teori situasional ditentukan oleh ciri kepemimpinan dengan perilaku tertentu yang disesuaikan dengan tuntutan situasi kepemimpinan dan situasi organisasional yang dihadapi dengan memperhitungkan faktor ruang dan waktu. Faktor situasional yang berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan tertentu adalah sebagai berikut: 1) jenis pekerjaan dan kompleksitas tugas; 2) bentuk dan sifat teknologi yang digunakan; 3) norma yang dianut kelompok; 4) ancaman dari luar organisasi; 5) tingkat stres; dan 6) iklim yang terdapat dalam organisasi (Khoironi & Hamid, 2020). Kepemimpinan situasional memberikan cara bagaimana menjadi seorang pemimpin yang profesional. Seseorang tidak akan dianggap

profesional hanya dengan menulis selembar resep. Menulis resep tanpa didasari diagnosis terlebih dahulu adalah sebuah kegiatan praktek. (Wahyuningsih & Trihantoyo, 2021)

Kepemimpinan situasional menurut Harsey dan Blanchard adalah didasarkan pada saling berhubungannya diantara hal-hal berikut: Jumlah petunjuk dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, jumlah dukungan sosioemosional yang diberikan oleh pimpinan dan tingkat kesiapan atau kematangan para pengikut yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas khusus, fungsi atau tujuan tertentu. Ada 4 dimensi teori gaya kepemimpinan situasional Hersey dan Blanchard yaitu (1)Telling (2)Selling (3)Participating (4)Delegating. (Hatari Marwina Siagian, M. Joharis Lubis, Darwin, 2022).

Pimpinan Lembaga pendidikan swasta sudah harus memulai membangun jati diri untuk mengoptimalkan peran pimpinan dalam memberikan penjaminan mutu Pendidikan. Mewujudkan Lembaga pendidikan swasta yang bermutu tentu merupakan suatu keharusan, karena hal ini akan berpengaruh besar terhadap kesejahteraan dan kelangsungan hidup Lembaga pendidikan swasta itu sendiri. Kelangsungan hidup Lembaga pendidikan pendidikan swasta sangat bergantung pada penghasilan dari usaha mandiri dan juga jumlah mahasiswa yang diperoleh oleh perguruan tinggi tersebut. (Ach. Chairy, Arinda Firdianti, 2021)

Kepala Madrasah sebagai pemimpin lembaga pendidikan swasta harus mampu melakukan manajemen kepemimpinannya dengan baik untuk mencapai tujuan suatu lembaga pendidikan secara efektif dan efisien. Karena kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan suatu kelompok yang diorganisasi, menuju kepada pencapaian tujuan. Kepala madrasah mempunyai peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi khususnya lembaga pendidikan untuk menggerakkan kehidupan madrasah demi mencapai tujuan yang diinginkan. Fungsi kepala madrasah adalah menanamkan pengaruh kepada pendidik dan tenaga kependidikan agar mereka melaksanakan tugasnya dengan sepenuh hati dan antusias. Kesuksesan kepala madrasah dalam memimpin lembaga pendidikannya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat menunjang untuk berhasilnya suatu kepemimpinan yang diemban. Oleh karenanya, suatu tujuan akan tercapai apabila terjadi keharmonisan dalam hubungan antara atasan dengan bawahan, disamping dipengaruhi juga oleh latar belakang yang dimiliki pemimpin, seperti motivasi diri untuk berprestasi, kedewasaan dan keleluasaan dalam hubungan sosial dengan sikap yang manusiawi. (Daryanto, 2011:17)

Seorang pemimpin dalam lembaga Pendidikan swasta akan efektif menjalankan kepemimpinannya apabila dapat menjalankan : (1) fungsi yang berhubungan dengan tugas-tugas atau pemecahan masalah dan (2) fungsi pemeliharaan kelompok sosial. Fungsi pertama berkaitan dengan pemberian saran penyelesaian, informasi dan pendapat. Dan fungsi kedua, mencakup segala sesuatu yang dapat membantu kelompok berjalan lebih lancar-menengahi perselisihan perbedaan pendapat, persetujuan dengan kelompok dan memastikan bahwa individu merasa dihargai oleh kelompok. (Supardi, 2015)

Seorang pemimpin pada lembaga pendidikan swasta diharapkan mampu berusaha memberikan pengarahan kepada pengikutnya (follower) untuk mematuhi terhadap apa yang menjadi instruksi dari orang yang dipimpinya. keberadaan pemimpin bagi suatu kelompok atau organisasi maupun Lembaga Pendidikan swasta wajib hukumnya. Kepemimpinan yang efektif adalah seseorang yang dengan kekuasaannya mampu menggugah pengikutnya untuk mencapai kinerja yang memuaskan. (M. Ihsan Dacholfany 2013)

Dalam lembaga pendidikan swasta diharapkan memiliki strategi kepemimpinan yang luar biasa agar terciptanya kesuksesan kepemimpinan, karena adanya kepemimpinan merupakan suatu keharusan. Oleh sebab itu, ketika seorang pemimpin berhalangan, habis masa jabatannya, atau meninggal dunia maka akan diganti dengan pemimpin yang lain. Proses pergantian pemimpin disebut dengan suksesi kepemimpinan. Pemimpin dipilih dan diangkat berdasarkan syarat – syarat tertentu yang kompleks dan selektif untuk mendapatkan figur yang terbaik. Sedangkan posisi bawahan tidak dipilih, tidak pernah diangkat dan tidak dikenai syarat – syarat yang ketat. Mekanisme ini dapat dianalogikan dalam kegiatan sholat. Imam sholat harus dipilih dari orang yang terbaik di antara para jama'ah, ilmunya tinggi, perilakunya baik, paling senior, bacaannya fasih dan sebagainya. Namun untuk menjadi makmum tidak harus mempunyai kriteria seperti itu. Pemimpin harus dipilih dan diangkat setelah melalui persyaratan ketat untuk memperoleh sosok yang memiliki kredibilitas, kapabilitas dan kompetensi. Dia memiliki tanggung jawab besar untuk mengendalikan organisasi, harus bisa menjadi suri tauladan yang baik dalam ucapan maupun perbuatan, mengayomi, bawahan, menghadang gangguan, mengatasi kesulitan dan mempengaruhi perilaku bawahan dan lain sebagainya. (Rahmawati, Juliana, Aqsha Almadinah, 2022)

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas, pada lembaga pendidikan swasta faktanya masih menyimpang dari teori yang telah ada, dimana pemimpin terlahir berdasarkan faktor kedekatan dengan pemilik lembaga pendidikan swasta. Sehingga hal ini berdampak pada kualitas dan budaya lembaga pendidikan swasta tersebut. Oleh karena itu disarankan agar pemimpin pada lembaga pendidikan yang memperoleh power dan kewenangan berdasarkan faktor kedekatan dapat membuka dirinya untuk terus belajar dan menjalin kedekatan dengan seluruh komponen pendidikan agar budaya dan kualitas lembaga pendidikan swasta tersebut dapat ditingkatkan sehingga peran dan tanggungjawabnya dalam memotivasi dan membangun budaya dan kualitas tenaga pendidik dapat dilaksanakan dengan baik meskipun tuntutan dan permintaan dari pemilik lembaga pendidikan swasta mendominasi dalam peran dan tanggungjawabnya.

Referensi

- Daryanto, (2011), *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta
- Mulyasa, H. Enco. (2022), *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Bumi Aksara,
- Baptiste, M. (2019). No teacher left behind : The impact of principle leadership styles on teacher job satisfaction and student succes. *_Journal of International education and leadership*, Vol. 9(1)
- Latief, Surwahyuni. Noer A Yulfi, Dkk. (2021). "Kepemimpinan Pendidikan dalam Teori dan Praktek pada Lembaga Pendidikan Swasta". Seminar Nasional Pendidikan PPs Universitas PGRI Palembang, 103-109. <https://jurnal.univpgripalembang.ac.id/index.php/Prosidingpps/article/view/5483/4815>
- Hatari Marwina Siagian, M. Joharis Lubis, Darwin, (2022), Penerapan Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah SD Swasta, *Jurnal Basicedu* Vol 6, No 3, 3822. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2747>

- Milawati Lusiani, Zaenal Abidin, Dwi Fitriyaningsih, Erny Yusnita, Djaka Adiwinata, Dini Rachmaniah, Mukhlisin, Anis Fauzi, Agus Purwanto (2020), Effect of Servant, Digital and Green Leadership toward Business Performance: Evidence from Indonesian Manufacturing, *Sys Rev Pharm*, Vol 11(11), 1353. <http://repository.uinbanten.ac.id/id/eprint/6038>
- Veronika Agustini Srimulyani (2021), Increasing Work Engagement Through Servant Leadership and Organizational Justice, *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol 3(2), 97. <https://journal.uny.ac.id/index.php/jmp/article/view/40122/17530>
- Ach. Chairy, Arinda Firdianti (2021), Peran Kepemimpinan dalam Penjaminan Mutu Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta, *TAFAHUS: Jurnal Pengkajian Islam*, Vol 1, No. 1, 113-115. <http://journal.kopertais15.or.id/index.php/tafahus>
- Supardi (2015), Peran Kepemimpinan Dan Keterlibatan Group Decision Making dalam Perubahan Organisasi, *Jurnal Tarbawi* vol. 1 No. 01, 43.
- M. Ihsan Dacholfany (2013), “Peran Kepemimpinan Perguruan Tinggi Islam dalam Pembangunan Peradaban Islami”, *Nizam: Jurnal Studi keislaman*, No. 02, 2.
- Supriani Yuli, et al. (2022), Peran Manajemen Kepemimpinan dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam. *JIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5.1: 332-338
- Hartati, J, Fitria, H., & Rohana, R. (2020). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Al Qiyam*, 1 (1), 149-159
- Rahmawati, Juliana, Aqsha Almadinah (2022), Superioritas Kepemimpinan Lembaga Pendidikan Islam, *Jurnal IQRA: Jurnal Pendidikan Islam*, ISSN: 2580-5304, 160 <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/iqra/article/download/9749/5465>
- Yuli Supriani, Rahman Tanjung, Annisa Mayasari, Opan Arifudin, (2022), Peran Manajemen Kepemimpinan dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam, *JIP Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, Vol 5, No. 1, 332-338. <http://jiip.stkipyapisdampu.ac.id/jiip/index.php/JIIP/article/view/417/334>
- Mariani, Badarwan, Samrin, Syahrul, (2021), Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Lembaga Pendidikan di SDN 01 Lere Jaya, *Dirasah Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 2, No. 2, 52. <https://ejournal.iainkendari.ac.id/index.php/dirasah/article/download/3171/1878>
- Khoironi, N., & Hamid, A. (2020). Kepemimpinan Situasional Dalam Pendidikan Islam. *Jurnal Mudarrisuna*, 10(4), 670.
- Wahyuningsih, Trihantoyo, (2021), Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Ken Blanchard-Paul Hersey. *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 9(3), 727–738.