

## **KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM PERUMUSAN TUJUAN KELEMBAGAAN**

Asmuni<sup>1</sup>, Muhammad Sirozi<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang,  
<sup>1</sup>asmunishi@gmail.com, <sup>2</sup>m.sirozi@radenfatah.ac.id

### **ABSTRAK**

Kepemimpinan dalam lembaga pendidikan memegang peranan strategis dalam merumuskan tujuan kelembagaan yang selaras dengan visi, misi, dan nilai-nilai institusi. Penelitian ini mengkaji peran kepemimpinan dalam mengarahkan, membimbing, mengoordinasi, serta mengoptimalkan sumber daya guna mencapai tujuan pendidikan secara efisien dan efektif. Dengan pendekatan kualitatif berbasis analisis isi, fokus kajian meliputi pengelolaan sumber daya manusia dan keuangan, penguatan budaya organisasi, pemanfaatan teknologi dan inovasi, serta perencanaan strategis. Selain itu, pentingnya komunikasi efektif, evaluasi kinerja, dan kepemimpinan adaptif diidentifikasi sebagai faktor kunci keberhasilan. Hasil kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan berbasis profesionalisme dan inovasi mampu meningkatkan efektivitas manajemen lembaga pendidikan, terutama dalam konteks desentralisasi dan penerapan manajemen berbasis sekolah. Kesimpulan ini memberikan panduan bagi pemimpin lembaga pendidikan untuk menghadapi tantangan dan meningkatkan mutu pengelolaan pendidikan secara berkelanjutan.

Kata Kunci: kepemimpinan pendidikan, perencanaan strategis, manajemen berbasis sekolah, efektivitas kelembagaan, inovasi pendidikan

### **ABSTRACT**

Leadership in educational institutions plays a strategic role in formulating institutional goals aligned with the vision, mission, and values of the institution. This study examines the role of leadership in directing, guiding, coordinating, and optimizing resources to achieve educational objectives efficiently and effectively. Using a qualitative approach based on content analysis, the focus includes the management of human and financial resources, strengthening organizational culture, the utilization of technology and innovation, and strategic planning. Additionally, the importance of effective communication, performance evaluation, and adaptive leadership are identified as key success factors. The findings show that leadership based on professionalism and innovation can enhance the effectiveness of educational institution management, especially in the context of decentralization and the implementation of school-based management. This conclusion offers guidance for educational leaders to face challenges and improve the quality of education management sustainably.

Keywords: educational leadership, strategic planning, school-based management, institutional effectiveness, educational innovation

## **A. Pendahuluan**

Kepemimpinan sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan amat berat seolah-olah kepemimpinan dipaksa menghadapi berbagai macam faktor seperti: struktur atau tatanan, koalisi, kekuasaan, dan kondisi lingkungan organisasi. Sebaliknya kepemimpinan rasanya dapat dengan mudah menjadi satu alat penyelesaian yang luar biasa terhadap persoalan apa saja yang sedang menimpa suatu organisasi (Rizki dkk., 2024). Inti kepemimpinan berarti mempengaruhi orang lain atau bawahan, tanpa anggota organisasi pemimpin tidak akan ada (Hidayat, 2024). Tetapi proses pengaruh antara pemimpin dan anggota organisasi tidak searah. Pemimpin mempengaruhi anggota organisasi, tetapi anggota organisasi juga mempunyai beberapa pengaruh terhadap pemimpin.

Sebenarnya sumber utama *counter power* karyawan adalah ketergantungan pemimpin terhadap karyawan itu sendiri. Ketergantungan ini dapat terjadi

dalam berbagai bentuk. Para pemimpin diberikan kesempatan untuk melaksanakan pengaruhnya berdasarkan pada keahlian, daya tarik dan status yang legalistik (Hazmi, 2024). Tetapi kewibawaan pemimpin tersebut akan cepat lenyap apabila pemimpin gagal dalam memberikan kepuasan terhadap harapan dan kebutuhan karyawan. Perilaku pemimpin yang positif dapat mendorong kelompok dalam mengarahkan dan memotivasi individu untuk bekerjasama dalam kelompok dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi (Ramadani, 2024). Agar para pemimpin tetap dapat bertahan menguasai kedudukan kepemimpinan bentuk dasar yang paling dari ketergantungan merupakan terwujudnya kebutuhan untuk memberikan kepuasan para karyawan.

Dalam lembaga pendidikan, pemimpin mempunyai tugas dan tanggung jawab yang sangat tinggi, yaitu sebagai komponen terdepan yang berperan langsung. Seorang pemimpin atau disebut kepala sekolah bisa mengarahkan, mengoordinir, mensuervisi, hingga kebersamai menuju suatu tujuan

dan target yang diinginkan bagi lembaga pendidikan (Nashihah dan Weni, 2024). Kepala sekolah sebagai pemimpin, pembimbing, dan pengarah berfungsi menyusun rencana atau arah tujuan lembaga pendidikan yang dipimpinnya dan memecahkan persoalan-persoalan yang muncul di sekolah yang dipimpinnya. Kepala sekolah juga harus mampu menciptakan perpaduan tanpa menghilangkan perbedaan, baik antar individu maupun antar kelompok di dalam suatu organisasi maupun dalam lembaga pendidikan dan memupuk semangat kebersamaan, moralitas, kreativitas serta percaya diri. Sehingga kajian ini melingkupi permasalahan yang akan menjadi pembahasan dalam artikel ini, bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam menentukan arah lembaga pendidikannya dalam merumuskan tujuan kelembagaan.

## **B. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan fokus pada analisis proses penyimpulan komparasi dan dinamika hubungan fenomena yang diamati berdasarkan logika ilmiah (Jailani dan Saksitha,

2024). Penelitian ini juga menampilkan argumentasi keilmuan dari hasil kajian pustaka serta pemikiran yang mendalam terkait suatu permasalahan. Data yang digunakan diperoleh dari berbagai sumber pustaka, termasuk jurnal penelitian, buku, dan dokumen lainnya, yang dibahas secara kritis untuk mendukung pembahasan keterampilan yang dibutuhkan dalam kepemimpinan pendidikan (Erliati, 2024).

Data penelitian merupakan elemen kunci yang memengaruhi kualitas hasil penelitian (Subhaktiyasa, 2024). Data yang digunakan harus relevan, yaitu memiliki keterkaitan langsung dengan fokus penelitian, serta mutakhir (Lahagu, 2024). Strategi penelitian melibatkan langkah-langkah sistematis, mulai dari penggalian ide, pengorganisasian bahan, hingga analisis data menggunakan teknik seperti analisis isi (content analysis) dan metode deskriptif (Nurhayati, 2024). Teknik ini memberikan gambaran mendalam dan akurat atas data yang terkumpul, memungkinkan peneliti untuk memberikan interpretasi yang jelas dan

terstruktur terhadap hasil yang diperoleh.

### **C. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Kepemimpinan memiliki definisi yang beragam, mencerminkan perspektif dan pendekatan individu terhadap fenomena ini. Pemimpin, dalam konteks pendidikan, didefinisikan sebagai individu dengan kemampuan dan kelebihan tertentu yang dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja bersama mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Gunawan dkk., 2024). Kepemimpinan tidak hanya merupakan hasil dari karakter bawaan, tetapi juga dipengaruhi oleh konteks situasi dan kebutuhan zaman (Hendriani, Sari, dan Gistituati, 2024).

Dalam pendidikan, kepemimpinan memiliki peran penting untuk menciptakan harmoni antara individu dan kelompok (Putri, 2024). Pemimpin tidak hanya bertugas untuk memimpin, tetapi juga membimbing dan mengarahkan anggota timnya. Pemimpin pendidikan bertanggung jawab menciptakan keseimbangan antara

perbedaan yang ada, membangun moralitas, kreativitas, serta rasa percaya diri seluruh anggota lembaga. Hal ini penting untuk memastikan visi dan misi pendidikan dapat tercapai.

Ki Hadjar Dewantara, tokoh besar pendidikan Indonesia, mendefinisikan pendidikan sebagai usaha sadar untuk menumbuhkan budi pekerti, pikiran, dan tubuh anak agar selaras dengan dunianya (Siswadi dan Murtiningsih, (2024). Ketika konsep kepemimpinan dipadukan dengan pendidikan, muncul definisi kepemimpinan pendidikan, yakni kemampuan memengaruhi dan membimbing pelaksanaan pendidikan untuk mencapai tujuan yang efisien dan efektif.

Kepemimpinan pendidikan memiliki berbagai fungsi utama, salah satunya adalah merumuskan tujuan organisasi (Etiyasningsih dan Bariroh, 2024). Pemimpin harus mampu memfasilitasi kelompok untuk menetapkan tujuan secara kolektif dan menciptakan rencana yang realistis untuk mencapainya. Pemimpin juga bertanggung jawab untuk mendorong anggota kelompok dalam analisis situasi, sehingga

keputusan yang diambil didasarkan pada pertimbangan yang matang.

Selain itu, pemimpin pendidikan harus memiliki keterampilan untuk mendorong partisipasi aktif dari anggota kelompok (Hayani dkk., 2024). Setiap anggota kelompok harus diberikan ruang untuk menyampaikan ide dan pemikirannya, sehingga tercipta solusi yang kreatif dan inovatif. Pemimpin yang baik adalah mereka yang mampu memberikan kepercayaan kepada anggota timnya sesuai dengan kemampuan masing-masing, sambil memastikan bahwa tugas-tugas tersebut selaras dengan tujuan bersama.

Fungsi lain dari kepemimpinan adalah menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif (Restu, 2024). Pemimpin harus mampu menanamkan budaya kerjasama dan menghargai kontribusi setiap anggota kelompok. Hal ini dapat dicapai dengan pendekatan yang ramah, empatik, dan memberikan apresiasi terhadap upaya anggotanya. Lingkungan yang kondusif akan meningkatkan semangat kerja dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Pemimpin pendidikan juga harus mampu memanfaatkan potensi anggotanya secara maksimal (Adrianto, 2024). Dengan mengenali kelebihan individu, pemimpin dapat mendelegasikan tugas yang sesuai dengan keahlian mereka, sehingga hasil yang dicapai lebih optimal. Hal ini mencerminkan prinsip “the right man in the right place,” yang menjadi salah satu fondasi penting dalam manajemen organisasi (Ridwan, 2024).

Dalam konteks pendidikan, pemimpin perlu memastikan bahwa pengembangan kemampuan anggotanya terus berjalan. Proses ini melibatkan pembimbingan, pengawasan, dan pelatihan yang berkesinambungan. Dengan demikian, anggota organisasi dapat meningkatkan kompetensi mereka, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada keberhasilan lembaga secara keseluruhan.

Kepemimpinan dalam pendidikan juga harus adaptif terhadap perubahan lingkungan. Seiring dengan perkembangan zaman, metode dan pendekatan pendidikan terus berubah. Pemimpin yang sukses adalah mereka yang mampu menyesuaikan strategi dan

kebijakan mereka sesuai dengan tuntutan baru, tanpa kehilangan esensi tujuan utama organisasi.

Kepemimpinan pendidikan harus mampu menyeimbangkan antara tugas administratif dan peran strategis. Pemimpin tidak hanya bertanggung jawab atas pengelolaan sumber daya, tetapi juga harus menjadi inspirasi bagi anggota timnya. Mereka harus mampu memotivasi, mendukung, dan memberikan arahan yang jelas untuk mencapai keberhasilan institusi pendidikan.

Kepemimpinan yang efektif juga membutuhkan keterampilan komunikasi yang baik. Pemimpin pendidikan harus mampu menyampaikan visi, misi, dan tujuan organisasi secara jelas kepada seluruh pemangku kepentingan. Komunikasi yang efektif tidak hanya meminimalisasi miskomunikasi, tetapi juga membantu membangun kepercayaan dan kolaborasi di antara anggota tim.

Selain komunikasi, pemimpin pendidikan perlu memiliki keterampilan dalam pengambilan keputusan yang cepat dan tepat (Permata dan Nurhayati, (2024). Situasi dalam dunia pendidikan

sering kali membutuhkan respons yang tanggap terhadap permasalahan mendadak. Pemimpin yang efektif adalah mereka yang mampu mengevaluasi situasi dengan cepat, mempertimbangkan berbagai alternatif solusi, dan mengambil keputusan yang terbaik untuk kepentingan bersama.

Faktor lain yang memengaruhi keberhasilan kepemimpinan adalah kemampuan untuk membangun hubungan interpersonal yang baik (Putra dan Perkasa, 2024). Pemimpin harus mampu memahami kebutuhan, harapan, dan aspirasi anggotanya. Hubungan yang kuat antara pemimpin dan anggota tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan rasa kebersamaan dan solidaritas dalam organisasi.

Dalam dunia pendidikan, budaya organisasi memegang peranan penting. Pemimpin bertanggung jawab untuk menciptakan dan memelihara budaya kerja yang positif. Budaya ini mencakup nilai-nilai, norma, dan etika yang mendukung visi dan misi institusi. Dengan budaya organisasi yang kuat, lembaga pendidikan

dapat menghadapi tantangan dengan lebih baik dan beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi.

Teknologi juga menjadi elemen penting dalam kepemimpinan pendidikan modern (Pertwi, 2024). Pemimpin harus mampu memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Hal ini mencakup penerapan sistem manajemen berbasis teknologi, penggunaan perangkat lunak untuk pengelolaan data, hingga penyelenggaraan pendidikan jarak jauh. Teknologi tidak hanya mempermudah proses, tetapi juga membuka peluang inovasi dalam pendidikan.

Kepemimpinan yang baik juga harus memiliki visi jangka panjang yang jelas (Ramadani, 2024). Pemimpin pendidikan harus mampu memproyeksikan tantangan dan peluang di masa depan, serta menyusun strategi untuk menghadapinya. Visi yang kuat akan menjadi panduan bagi seluruh anggota organisasi dalam mencapai tujuan bersama.

Pemimpin pendidikan juga dituntut untuk mengelola sumber daya dengan bijak (Hidayat dan Muttaqin, 2024). Pengelolaan

sumber daya manusia, keuangan, dan fisik harus dilakukan secara efisien dan efektif. Pemimpin yang cakap mampu mengalokasikan sumber daya ini sesuai prioritas dan memastikan bahwa setiap elemen mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Dalam menghadapi dinamika lingkungan eksternal, pemimpin harus memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi. Perubahan kebijakan pemerintah, perkembangan teknologi, dan perubahan sosial adalah beberapa faktor yang memengaruhi pendidikan. Pemimpin pendidikan harus fleksibel dalam merespons perubahan ini tanpa mengorbankan prinsip dasar organisasi.

Supervisi juga menjadi bagian integral dari kepemimpinan pendidikan. Melalui supervisi yang efektif, pemimpin dapat memantau pelaksanaan program dan mengevaluasi keberhasilannya. Supervisi yang baik tidak hanya bertujuan untuk menemukan kekurangan, tetapi juga memberikan bimbingan untuk perbaikan dan peningkatan kualitas.

Terakhir, evaluasi kinerja merupakan aspek penting dalam

kepemimpinan (Saputra dan Rahmat, 2024). Pemimpin harus memiliki indikator kinerja yang jelas untuk menilai keberhasilan program dan aktivitas. Evaluasi ini membantu organisasi untuk mengidentifikasi area yang membutuhkan perbaikan dan memastikan bahwa lembaga pendidikan tetap berada di jalur yang benar untuk mencapai tujuannya.

Dengan mempertimbangkan semua aspek tersebut, pemimpin pendidikan dapat menjalankan tugasnya secara efektif. Kepemimpinan yang terencana, adaptif, dan berbasis nilai akan membawa lembaga pendidikan menuju keberhasilan yang berkelanjutan.

#### **D. Kesimpulan**

Kepemimpinan pendidikan sebagai satu kemampuan dan proses mempengaruhi, membimbing, mengkoordinir dan menggerakkan orang-orang lain yang ada hubungan dengan pengembangan ilmu pendidikan dan pelaksanaan pendidikan dan pengajaran, agar supaya kegiatan-kegiatan yang dijalankan dapat lebih efisien dan efektif di dalam pencapaian tujuan-

tujuan pendidikan dan pengajaran. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan harus memiliki persiapan yang baik dan kesiapan yang sangat baik. Karena banyaknya tanggung jawab dan tantangan yang harus dihadapi, kepala sekolah membutuhkan bantuan dari seluruh unsur yang ada di sekolah. Kepala sekolah hendaknya selalu membuka wawasan yang luas dan belajar bagaimana mendelegasikan tugas, wewenang dan tanggung jawab sehingga kepala sekolah dapat memusatkan perhatiannya pada upaya memandu program pengajaran. Selain itu kepala sekolah juga harus mampu mengelola sarana dan prasarana serta layanan sekolah luar biasa bahkan fasilitas pendidikan lainnya dengan baik sehingga guru dan siswa dapat melakukan sistem belajar mengajar dengan baik dan menyenangkan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Rizki, A. H. Q. S., Harahap, B. M., Saepudin, M., & Murtafi'ah, N. H. (2024). Kepemimpinan Dalam Organisasi Pendidikan Islam Dan Fungsi-Fungsi Manajemen. *Multilingual: Journal of Universal Studies*, 4(1), 44-54.



- Suib, M. (2024). Superioritas Kepemimpinan Lembaga Pendidikan Islam Di Perguruan Tinggi. *Jurnal Ta'limuna*, 2(1), 62-72.
- Hidayat, M. A. F. N., Mahardika, M. R., Hidayat, R., & Respati, I. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dalam Proses Pengambilan Keputusan. *Svagartha: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 41-50.
- Hazmi, R. M., & SH, M. (2024). TEORI DAN KONSEP. Pengantar Hukum Progresif, 29.
- Ramadani, T. F., Ahmad, A., Marcellah, A., & Mukhtar, A. (2024). Eksplorasi Konsep dan Model Kepemimpinan dalam Manajemen Strategik. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 2(2), 243-264.
- Nashihah, F., & Weni, S. (2024). Peran Kepemimpinan Terhadap Pengambilan Keputusan Dalam Organisasi. *Musyteri: Neraca Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*, 10(6), 31-40.
- Jailani, M. S., & Saksitha, D. A. (2024). Tehnik Analisis Data Kuantitatif dan Kualitatif Dalam Penelitian Ilmiah. *Jurnal Genta Mulia*, 15(2), 79-91.
- Erlianti, D., Hijeriah, E. M., Suryani, L., Wahyuni, L., Sari, N., & Hartutik, D. (2024). Metodologi Penelitian: Teori dan Perkembangannya. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Subhaktiyasa, P. G. (2024). Menentukan Populasi dan Sampel: Pendekatan Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(4), 2721-2731.
- Lahagu, S. E., Kustiawan, B., & Adhicandra, I. (2024). Manajemen pendidikan: Teori & referensi komprehensif untuk pengembangan dan kemajuan pendidikan di Indonesia. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Nurhayati, N., Apriyanto, A., Ahsan, J., & Hidayah, N. (2024). Metodologi Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Gunawan, A., Pratama, D. P., Hasri, S., & Sohiron, S. (2024). Kepemimpinan Kharismatik dalam Perspektif Pendidikan Islam. *Al-Liqo: Jurnal Pendidikan Islam*, 9(1), 19-35.
- Hendriani, S., Sari, R. Y., & Gistituati, N. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Pengambilan Keputusan. *Jurnal Niara*, 17(1), 171-184.
- Putri, M. B. (2024). Kepemimpinan dalam Prespektif Islam. *Jurnal Inovasi Pendidikan MH Thamrin*, 8(2), 36-52.
- Siswadi, G. A., & Murtiningsih, R. S. (2024). Kedudukan Pemikiran Ki Hadjar Dewantara Dalam Filsafat Pendidikan. *Padma Sari: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(01), 43-57.

- Etiyasningsih, E., & Bariroh, S. (2024). Problematika Kepemimpinan Pendidikan dalam Implementasi Kurikulum Merdeka di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 8(3), 2098-2107.
- Hayani, R. A., Yanto, S., Rahmat, A., Purnawirawan, A. C., & Aslan, A. (2024). Efektivitas Kepemimpinan Dalam Manajemen Pendidikan Islam. *Jurnal Ilmiah Edukatif*, 10(2), 136-148.
- Restu, W. A. (2024). Analisis Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Kasir PT. Graha Mulia Plaza Lumajan.
- Adrianto, S., & SE M Pd, M. M. (2024). Melodi Kepemimpinan Sekolah Siap Melayani. *Elex Media Komputindo*.
- Ridwan, M. (2024). Manajemen Pendidikan Islam Dalam Peningkatan Kegiatan Kedisiplinan Murid. *Unisan Jurnal*, 3(4), 257-269.
- Permata, H. D., & Nurhayati, N. (2024). Kepemimpinan Agile (Agile Leadership) Dan Proses Pengambilan Keputusan Suatu Organisasi. *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(1), 59-76.
- Putra, D. P., & Perkasa, D. H. (2025). Keberhasilan Dan Kegagalan Ekspatriat Dalam Memimpin Perusahaan Di Indonesia: Tinjauan Literatur Dan Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 18(1), 591-607.
- Pertiwi, T. P., Pangestuti, D. D., Febrian, W. D., Nove, A. H., Megavitry, R., & Imanirubiarko, S. (2024). Strategi Pengembangan Kompetensi Dosen Untuk Menanggapi Tantangan Pendidikan Abad Ke-21. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 7(1), 2586-2596.
- Ramadani, T. F., Ahmad, A., Marcellah, A., & Mukhtar, A. (2024). Eksplorasi Konsep dan Model Kepemimpinan dalam Manajemen Strategik. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 2(2), 243-264.
- Hidayat, A. A., & Muttaqin, I. (2024). Kepemimpinan Dalam Pendidikan Islam (Pengertian, Karakteristik Kepemimpinan Rasulullah, Karakteristik Kepemimpinan Islam dan Keberhasilannya). *Katalis Pendidikan: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Matematika*, 1(4), 173-185.
- Saputra, I., & Rahmat, H. K. (2024). Evaluasi Kinerja Karyawan dalam Suatu Perusahaan: Sebuah Kajian Kepustakaan. *Journal of Current Research in Management, Policy, and Social Studies*, 1(1), 19-24.