Bongaya Journal of Research in Management
Volume 7 Nomor 1. Hal 76 - 84. e-ISSN: 2615-8868
Homepage: https://ojs.stiem-bongaya.ac.id/index.php/BJRM

Kepemimpinan dalam Pendidikan Kejuruan

M. Ma'ruf Idris[1], Sutarsih Suhaeb[2]
[1-2]Universitas Negeri Makassar.
[(1)]e-mail: marufidris@gmail.com

©2018 –Bongaya Journal of Research in Management STIEM Bongaya. Ini adalah artikel dengan akses terbuka dibawah licenci CC BY-NC-4.0 (https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

Abstract *: The purpose of writing this article is to find out leadership models that can be used to increase students' learning success. In this article, what is studied are existing leadership models that are in accordance with Education Management standards by primary and secondary education units, and analyzing the models. which standards apply. Data was collected by document analysis and analyzed using descriptive and qualitative techniques. The results show that in National Education Minister Regulation Number 19 of 2007 there are two leadership models, namely Participative and Managerial leadership models. So for successful implementation to increase the success of learning and students, a type of leader is needed who can act, as a participative leader and at the same time as a managerial leader. Kata*

Key: Leadership, Students, Vocational education.

Abstrak : Tujuan penulisan artikel ini adalah untuk mengetahui model kepemimpinan yang dapat digunakan guna meningkatan keberhasilan belajar peserta didik, pada artikel ini yang menjadi kajian adalah model-model kepemimpinan yang ada dan bersesuaian dengan standar Pengelolaan Pendidikan oleh satuan pendidikan dasar dan menengah, dan menganalisis model yang mana yang diterapkan pada standar tersebut. Data dikumpulkan dengan analisis dokumen dan dianalisis dengan teknik deskriptif dan kualitatif. Hasil menunjukkan bahwa dalam aturan Permendiknas Nomor 19 tahun 2007 terdapat dua model kepemimpinan yaitu Kepemimpinan model Partisipatif dan Manajerial. Sehingga untuk keberhasilan pengimplemtasiannya guna meningkatkan keberhasilan belajar beserta didik maka dibutuhkan adalah tipe pemimpin yang dapat bertindak, sebagai pemimpin partisipatif dan sekaligus sebagai pemimpin manajerial.Kata

Kunci : Kepemimpinan, Peserta didik, Pendidikan kejuruan.

PENDAHULUAN

Kepemimpinan adalah kemampuan individu atau sekelompok orang untuk mempengaruhi dan membimbing pengikut atau anggota suatu organisasi, masyarakat atau tim. Kepemimpinan sering kali merupakan atribut yang dikaitkan dengan jabatan, senioritas, atau peringkat seseorang dalam suatu hierarki. Namun, ini adalah atribut yang dapat dimiliki atau dicapai oleh siapa pun, bahkan oleh mereka yang tidak memiliki posisi kepemimpinan. Kepemimpinan adalah keterampilan yang dapat dikembangkan dan ditingkatkan seiring waktu.

Pemimpin ditemukan dan dibutuhkan di sebagian besar aspek masyarakat, termasuk institusi pendidikan, bisnis, politik, agama dan organisasi berbasis sosial dan komunitas. Pemimpin dipandang sebagai orang yang dapat membuat keputusan yang masuk akal dan terkadang sulit. Pemimpin mengartikulasikan visi yang jelas, menetapkan tujuan yang dapat dicapai dan memberikan kepada pengikut pengetahuan, arahan dan alat yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Seorang pemimpin yang efektif memiliki ciri-ciri sebagai berikut: percaya diri, kemampuan komunikasi dan manajemen yang kuat, pemikiran kreatif dan inovatif,

ketekunan, kemauan mengambil risiko, terbuka terhadap perubahan, berkepala dingin dan reaktif di saat krisis.

Kepemimpinan adalah faktor kunci dalam suksesnya suatu organisasi serta manajemen. Kepemimpinan adalah entitas yang mengarahkan kerja para anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang baik diyakini mampu mengikat, mengharmonisasi, serta mendorong potensi sumber daya organisasi agar dapat bersaing secara baik.

Konsep kepemimpinan telah banyak ditawarkan para penulis di bidang organisasi dan manajemen. Kepemimpinan tentu saja mengkaitkan aspek individual seorang pemimpin dengan konteks situasi di mana pemimpin tersebut menerapkan kepemimpinan. Kepemimpinan juga memiliki sifat kolektif dalam arti segala perilaku yang diterapkan seorang pimpinan akan memiliki dampak luas bukan bagi dirinya sendiri melainkan seluruh anggota organisasi.

Davis (1977) mengartikan, kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mengajak orang lain untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan dengan penuh semangat.

Carter V. Good memberikan pengertian yang lebih luas tentang apa sebenarnya hakikat kepemimpinan itu dalam dua batasan yang menurutnya, kepemimpinan tidak lain daripada kesiapan mental yang terwujudkan dalam bentuk kemampuan seseorang untuk memberikan bimbingan, mengarahkan dan mengatur serta menguasai orang lain agar mereka berbuat sesuatu, kesiapan dan kemampuan kepada pemimpin tersebut untuk memainkan peranan sebagai juru tafsir atau pembagi penjelasan tentang kepentingan, minat, kemauan cita-cita atau tujuan-tujuan yang diinginkan untuk dicapai oleh sekelompok individu.Dengan demikian, hakekat kepemimpinan pendidikan adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan pendidikan.

Definisi kepemimpinan juga diajukan Yukl, yang menurutnya adalah " *... the process of influencing others to understand and agree about what needs to be done and how to do it, and the process of facilitating individual and collective efforts to accomplish shared objectives*."[4] ["... proses mempengaruhi orang lain agar mampu memahami serta menyetujui apa yang harus dilakukan sekaligus bagaimana melakukannya, termasuk pula proses memfasilitasi upaya individu atau kelompok dalam memenuhi tujuan bersama."]

Di sini tampak bahwa unsur-unsur yang harus dipenuhi dalam kepemimpinan pendidikan adalah (1) Pengikut, (2) Tujuan, dan (3) Kegiatan mempengaruhi. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang anggotanya dapat merasakan bahwa kebutuhan mereka terpenuhi, baik kebutuhan bekerja, motivasi, rekreasi, kesehatan, sandang, pangan, papan, tempat tinggal, maupun kebutuhan lainnya yang pantas didapatkannya.

Model-model Manajemen dan Kepemimpinan

Bagaimana seseorang menjadi pemimpin dan apa yang membuat seorang pemimpin hebat telah menjadi bahan studi selama berabad-abad. Abad ke-19 didominasi oleh *Great Man Theory*, yang menekankan bahwa kepemimpinan adalah keterampilan alami yang unik dan bahwa para pemimpin hebat dilahirkan untuk tugas tersebut. Teori ini dipopulerkan pada 1840-an oleh penulis Skotlandia Thomas Carlyle. Kemudian, pada 1860, Herbert Spencer memformulasikan argumen kontra yang terus berpengaruh selama abad ke-20 sampai sekarang: Spencer menyatakan bahwa orang besar seperti itu adalah produk dari masyarakat mereka, dan tindakan mereka tidak mungkin dapat terjadi tanpa kondisi sosial yang terbangun sebelum masa hidupnya.

Berikut pada tabel 1, diberikan beberapa dari banyak teori kepemimpinan yang dikemukakan pada abad ke-20:

Tabel 1 Teori Kepemimpinan

No.	Teori	Penjelasan
1	Trait theory	berasal dari pertengahan abad ke-20 dan berpusat pada gagasan bahwa beberapa orang dilahirkan dengan ciri-ciri kepribadian tertentu yang menjadikan mereka pemimpin hebat, seperti integritas dan kepercayaan diri.
2	Situational	dimana gaya kepemimpinan disesuaikan berdasarkan kesiapan

	leadership	atau tingkat keterampilan pengikut dalam situasi tertentu.
3	Contingency theory	berpendapat bahwa kepemimpinan yang efektif bergantung pada pemilihan pemimpin yang tepat untuk situasi yang tepat.
4	Transactional leadership	adalah pendekatan di mana pemimpin memberi penghargaan atau penghukuman pada pengikutnya untuk mencapai hasil atau gagal.
5	Transformational leadership	Di sinilah para pemimpin memanfaatkan nilai-nilai dan emosi para pengikutnya untuk mengubah cara mereka berpikir dalam melakukan pekerjaannya atau kehidupan mereka.
6	Behaviorist theory	mencakup keterampilan kepemimpinan seseorang yang dikembangkan dan dilatih sebagai produk dari lingkungannya.
7	Behavioral theory	adalah saat seorang pemimpin mencontohkan perilaku tertentu, memberikan contoh yang baik untuk diikuti orang lain.
8	Functional theory	adalah kepemimpinan yang didasarkan pada kumpulan perilaku masyarakat dan dinamika kelompok, bukan individu.
9	Path goal theory	adalah tempat dan cara para pemimpin menetapkan tujuan dan memuluskan jalan menuju tujuan tersebut untuk memotivasi dan mendorong kinerja.

(sumber diadaptasi dari: https://www.techtarget.com/searchcio/definition/leadership diakses: 30/05/2024)

Istilah kepemimpinan dan manajemen digunakan secara bergantian, namun keduanya bukanlah konsep yang sama. Peran kepemimpinan melibatkan penciptaan dan mengartikulasikan visi dan menginspirasi orang lain agar mau bekerja menuju visi tersebut. Namun para pemimpin mungkin tidak terampil atau tidak terlibat dalam pengelolaan pekerjaan sehari-hari yang diperlukan untuk mewujudkan visi tersebut.

Sementara, Manajemen adalah pengawasan terhadap langkah-langkah taktis yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dan mencapai tujuan. Manajer yang baik unggul dalam mengartikulasikan langkah-langkah yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dan meminta pertanggungjawaban orang dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan. Pemimpin bisa menjadi manajer yang baik dan manajer yang baik bisa menjadi pemimpin yang baik.

Seringkali, manajer ditempatkan pada posisi di mana mereka perlu menunjukkan karakteristik kepemimpinan, seperti memotivasi dan menyelaraskan karyawan dengan tujuan. Demikian pula, para pemimpin sering kali harus mengambil alih tugas-tugas manajemen, seperti menjaga akuntabilitas karyawan terhadap tujuan dan visi organisasi.

Beberapa perbedaan spesifik antara pemimpin dan manajer adalah sebagai berikut pada tabel 2:

Tabel 2 Perbedaan Spesifik antara Pemimpin dan Manajer

Leaders	Managers
Establish a long-term vision, goals and objectives	Achieve organization's vision, goals and objectives
Motivate and align employees to goals	Assign tasks to employees and hold them accountable
Ask long-term, big picture analytical questions, such as "what" and "why"	Ask process questions focused on achieving short-term objectives, such as "how" and "when"
Can have any title, though often part of the C-suite; their positions and responsibilities aren't always executive	Have specific job titles and fixed responsibilities

(sumber: https://www.techtarget.com/searchcio/definition/leadership diakses: 30/05/2024)

Kepemimpinan memainkan peran sentral dalam keberhasilan dan arah pendidikan. Organisasi bergantung pada pemimpin yang sukses untuk mengkomunikasikan misi, visi dan tujuannya, menyatukan anggota tim di sekitar tujuan tersebut dan kemudian mencapainya. Kemampuan ini sangat penting pada saat krisis.

Pengambilan keputusan yang sulit sering kali diperlukan untuk keberhasilan dan evolusi pendidkan. Pendidikan sering kali bergantung pada pemimpin dengan kompetensi tinggi dan kecerdasan emosional untuk membuat keputusan sulit dan memecahkan masalah. Tingkat kepercayaan dan kesuksesan ini sering kali mengarah pada lingkungan kerja yang positif dan produktif yang mendorong kerja sama tim, kesejahteraan karyawan, dan budaya kerja yang kuat yang menarik bagi talenta terbaik.

Kepemimpinan yang kuat sangat penting bagi daya saing organisasi karena kepemimpinan tersebut mendorong perubahan dan inovasi. Para pemimpin terbaik mengawasi perubahan arah dalam institusi mereka, mempromosikan ide-ide baru dari dalam institusi mereka dan mendatangkan pemikir inovatif.

Peran pemimpin dalam lembaga pendidikan sebagai figur sangat diperlukan dalam mengambil kebijakan dan keputusan sehingga berbagai persoalan dapat diatasi dalam keadaan yang paling rumit pun. Hal-hal penting yang perlu dicatat mengenai komponen kepemimpinan pendidikan adalah :

(1) Proses rangkaian tindakan dalam sistem pendidikan;

(2) Mempengaruhi dan memberi teladan;

(3) Memberi perintah dengan cara persuasif dan manusiawi, tetapi tetap menjunjung tinggi disiplin dan aturan yang dipedomani;

(4) Pengikut mematuhi perintah sesuai kewenangan dan tanggung jawab masing-masing.

(5) Menggunakan authority dan power dalam batas yang dibenarkan;

(6) Menggerakkan atau mengerahkan semua personel dalam institusi guna menyelesaikan tugas sehingga tercapai tujuan, meningkatkan hubungan kerja diantara personel, membina kerjasama, menggerakkan sumber daya organisasi dan memberi motivasi kerja.

Sementara itu terdapat pula beberapa ciri yang membedakan kepemimpinan yang baik dengan kepemimpinan yang hebat, antara lain sebagai berikut: (1) Visi yang kuat dan realistis; (2) Komunikasi yang jelas dan efektif; (3) Kemampuan beradaptasi, fleksibilitas dan kreativitas; (4) Kejujuran; (5) Kesabaran ; (6) Kegembiraan; (7) Kecerdasan emosional dan empati; (8) Integritas; (9) Kolaboratif; (10) Gairah; (11) Keadilan; (12) Kesadaran budaya; (13) Kecerdasan dan keahlian; (14) Pengambilan keputusan yang strategis dan visioner dan(15) Membujuk, memotivasi, memberdayakan dan menginspirasi.

Pemimpin hebat menginspirasi orang, memotivasi mereka untuk melakukan apa yang diperlukan untuk mencapai tujuan pemimpin dan organisasi. Mantan Presiden AS Dwight D. Eisenhower (1952) mengemukakan gagasan ini ketika dia berkata, "Kepemimpinan adalah seni membuat orang lain melakukan sesuatu yang ingin Anda lakukan karena dia ingin melakukannya."

Literatur yang luas pada kepemimpinan telah menghasilkan sejumlah alternatif, dan model yang bersaing. Beberapa penulis telah berusaha mengelompokkan konsepsi tersebut menjadi beberapa jenis. Yang paling terkenal dari tipologi tersebut adalah yang diajukan dengan Leithwood, Jantzidan Steinbach (1999), yang mengidentifikasi enam 'model' yang dituangkan dalam artikel 121 dalam empat jurnal internasional. Bush dan Glover (2002) memperpanjang tipologiini untuk delapan model, seperti yang diperlihatkan pada tabel 1.

Tabel 3. Tipologi Model Manajemen dan Kepemimpinan

Management model	*Leadership model*
Formal	Managerial
Collegial	Participative
	Transformational
	Interpersonal
Political	Transactional
Subjective	Post-modern
Ambiguity	Contingency
Cultural	Moral
	Instructional

Sumber: diadaptasikan dari Bush and Glover, 2002

PEMBAHASAN

Tempat kerja telah berubah secara dramatis selama beberapa tahun terakhir, dengan meningkatnya kerja jarak jauh dan semakin pentingnya titik kontak karyawan, seperti keberagaman, kesetaraan, dan inklusi. Ada beberapa kualitas kepemimpinan yang dapat disempurnakan untuk membantu individu menjadi pemimpin yang lebih baik.

Secara garis besar maka sebagai pemimpin maka kepala sekolah harus dapat menjalankan peran baik untuk dirinya maupun untuk sekolah yang dipimpimnya, adapun peran-peran tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

- Menjadi lebih sadar diri. Pemimpin yang hebat mengetahui kekuatan, kelemahan, dan pengaruhnya terhadap orang-orang yang dipimpinnya. Mereka memberikan contoh yang baik dan mencontohkan perilaku yang baik. Salah satu cara untuk menjadi lebih sadar diri adalah dengan mencari umpan balik dari orang-orang tersebut.
- Sempurnakan keterampilan komunikasi. Pemimpin harus efektif dan jelas dalam komunikasinya; mereka juga harus menjadi pendengar yang baik. Komunikasi harus didasarkan pada keterbukaan, kejujuran dan transparansi. Hal ini melibatkan penetapan tujuan dan harapan yang jelas dan memberikan umpan balik secara teratur kepada karyawan.
- Terhubung dengan anggota tim. Koneksi membangun kepercayaan, pengertian, dan ikatan yang penting bagi kepemimpinan yang sukses. Pemimpin terbaik harus mengetahui kepribadian dan kemampuan anggota timnya.
- Mendorong pertumbuhan. Para pemimpin terbaik mendorong pertumbuhan pribadi dan profesional mereka sendiri, kolega mereka, karyawan atau pengikut mereka. Mendorong pertumbuhan akan memperkuat ikatan dan kepercayaan antara pemimpin dan anggota tim, serta meningkatkan pencapaian tim.
- Bersikaplah terbuka terhadap perubahan. Perubahan tidak bisa dihindari dalam bisnis; bersikap terbuka dan mendorong ide serta perspektif baru dari anggota tim dapat membantu para pemimpin menjadi lebih efektif.
- Kembangkan sikap positif. Menanggapi situasi dan masalah negatif dengan pendekatan dan dorongan positif adalah cara yang bagus untuk memberi contoh dan meningkatkan keterampilan pemecahan masalah.
- Carilah peluang pertumbuhan. Para pemimpin hebat mencari peluang untuk perbaikan dan pendidikan berkelanjutan.

Sesuai dengan pembukaan Undang-Undang Dasar RI Tahun 1945, disebutkan bahwa salah satu tujuan pendidikan yaitu untuk mencerdaskan kehidupan bangsa., dan untuk mencapai tujuan tersebut maka pemerintah membuat suatu kebijakan tentang pendidikan yang dituangkan dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Selain itu, untuk menciptakan pendidikan yang berkualitas, maka setiap satuan pendidikan harus bisa memenuhi Standar Nasional Pendidikan yang telah ditetapkan oleh pemerintah yang sesuai dengan PP No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, maupun pada

Permendiknas Nomor 19 Tahun 2007 Standar Pengelolaan Pendidikan oleh Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah. Di mana melalui pelaksanaan program tersebut dapat menghasilkan sumber daya manusia yang cerdas, berkualitas, dan berdaya saing tinggi baik nasional maupun internasional.

Kepemimpinan dalam pendidikan yang ada selain harus mengikuti dan memenuhi kriteria yang disebutkan dalam Permendiknas nomor 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, tetapi juga harus bekerja menurut UU Sisdiknas No. 20 Tahun 2003, PP No. 19 Tahun 2005, terlebih lagi harus sesuai dengan Permendiknas No. 19 Tahun 2007 dalam pengelolaan pendidikan.

Melihat tipe atau model kepemimpinan yang dapat meningkatkan keberhasilan belajar peserta didik maka dapat dianalisis berdasarkan pada peraturan itu sendiri, khususnya pada Permendiknas No. 19 tahun 2007 tentang Standar Pengelolaan Pendidikan oleh Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah,dikatakan demikian karena dalam mengelola suatu lembaga/organisasi maka sangat dibutuhkan kesesuaian antara aturan yang berlaku dengan model manajemen dan model kepemimpinan yang akan menjalankannya. Berdasarkan hal tersebut maka dalam artikel ini dibuat suatu kajian tentang jenis kepemimpinan yang cocok untuk diterapkan guna peningkatan keberhasilan belajar.

Adapun standar pengelolaan pendidikan sebagaimana diatur Permendiknas nomor 19 tahun 2007 memuat enam hal pokok yaitu: 1) perencanaan program, 2) pelaksanaan rencana kerja, 3) pengawasan dan evaluasi, 4) kepemimpinan sekolah atau madrasah, 5) sistem informasi menejemen, 6) penilaian khusus.Analisis terhadap model-model Kepemimpinan yang dilakukan pada artikel ini akan diberikan berdasarkan isi lampiran dari Peraturan Menteri tersebut.

1) ***Perencanaan Program***

Yang berisi tentang *visi, misi, tujuan, dan rencana kerja sekolah dan madrasah*. Pada bagian ini maka peran atasan dipandang lebih setara sebagai pekerja, rekan kerja, dan pemimpin kerja ketimbang sebagai seorang pemberi perintah kerja atau selaku bos. Maka fungsi atasan disini adalah pendamping yang membentuk tim kerja solid serta melakukan pembagian kerja, dengan demikian mereka bekerja atas dasar dorongan kewajiban dari dalam diri sendiri untuk mempersembahkan kualitas pekerjaan yang terbaik bagi orang lain, baik hal itu diawasi ataupun tidak. Model Kepemimpinan yang bersesuaian dengan setiap isi dari bagian *A. Perencanaan Program* yang berisi, Visi, Misi, Tujuan dan Rencana Kerja adalah model Kepemimpinan Partisipatif, karena dari setiap bagian yang berada dalam perencanaan program secara eksplisit memperlihatkan bahwa pengambilan keputusan serta kebijakan sekolah ditentukan dalam kerangka partisipasi, dimana dalam hal ini visi, misi, tujuan serta rencana kerja sekolah dibuat berdasarkan hasil kerjasama antara stake holder. Kepala sekolah diharapkan untuk mengadopsi strategi kepemimpinan partisipatif, sehingga kekuasaan dapat didistribusikan secara luas dalam lembaga pendidikan.

2). Pelaksanaan Rencana Kerja

Pada bagian tentang *Pedoman, Struktur Organisasi, Bidang Kesiswaan, serta Bidang Sarana dan Prasarana.* Dari jabaran pada tiap butir penjelasan ini, maka dapat diketahui bahwa model manajemen yang digunakan adalah model Manajemen Formal, dikatakan demikian karenapada bagian ini,menekankan unsur resmi dan struktur organisasi yang jelas: model formal mengasumsikan bahwa organisasi adalah sistem hirarkis dimana manajer menggunakan cara-cara rasional untuk mengejar tujuan yang disepakati. Dari model manajemennya yaitu model forrmal, maka model Kepemimpinan yang digunakan adalah Kepemimpinan Manajerial. Pimpinan pada model kepemimpinan ini, memiliki kewenangan yang dilegitimasi oleh posisi formal merekadalam organisasi dan bertanggung jawab untuk menyokong kegiatan organisasi mereka. Pemimpin pada manajenem formal adalah pemimpin yang secara resmi diberi wewenang/kekuasaan untuk mengambil keputusan-keputusan tertentu.

Sedang pada *Pelaksanaan Kegiatan, Bidang Kurikulum dan Kegiatan Pembelajaran, Bidang Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Bidang Keuangan dan Pembiayaan, Budaya dan Lingkungan, Peranserta Masyarakat dan Kemitraan.*

Dalam setiap jabaran yang berkenaan dengan butir-butir bagian ini maka terlihat secara jelas bahwa model manajemen yang digunakan adalah Model Kolegial, karena dalam hal ini dalam pengambilan keputusan melibatkan kerja sama antara kepala sekolah, guru, staf dan komite sekolah. Maka sesuai dengan model manajemen yang digunakan maka model Kepemimpinan yang paling sesuai adalah Model Kepemimpinan Partisipatif karena kontrol atas pemecahan masalah dan pengambilan keputusan seimbang antara pemimpin dan bawahan, pemimpin dan bawahan sama-sama terlibat dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Komunikasi dua arah makin bertambah frekuensinya, pemimpin makin mendengarkan secara intensif terhadap bawahannya. Keikutsertaan bawahan untuk memecahkan masalah dan mengambil keputusan makin banyak, sebab pemimpin berpendapat bahwa bawahan telah memiliki kecakapan dan pengetahuan yang cukup luas untuk menyelesaikan tugas.

3). Pengawasan dan Evaluasi

Pada bagian tentang*Program Pengawasan, Evaluasi Diri, Evaluasi dan Pengembangan KTSP,Evaluasi Pendayagunaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan*serta*Akreditasi Sekolah/Madrasah*,

Mengacu pada rincian dan penjelasan, maka dapat diketahui bahwa model manajemen yang digunakan adalah Model Formal, karena cenderung memperlakukan sekolah/madrasah sebagai sistem, dimana dalam sebuah sistem harus terdiri dari unsur-unsur yang memiliki hubungan organisasi yang jelas satu sama lain. Dalam sekolah, misalnya, departemen dan sub-unit berhubungan secara sistematik satu sama lainnya dan dengan lembaga itu sendiri. Dalam hal ini penerapan model manajemen jenis formal ini tepat karena dalam pengelolaan sekolah maka sekolah tetaplah harus dipandang sebagai suatu organisasi.

Berdasarkan model manajemen yng digunakan maka model kepemimpinannya adalah Kepemimpinan Model Manajerial, karena model kepemimpinan manajerial mengasumsikan bahwa fokus dari pemimpin seharusnya pada fungsi, tugas dan perilaku. Sehingga kepemimpinan manajerial difokuskan pada keberhasilan pengelolaan kegiatan yang ada. Jenis kepemimpinan ini mencitrakan seseorang yang oleh organisasi atau lembaga tertentu ditunjuk sebagai pemimpin, berdasarkan keputusan dan pengangkatan resmi untuk memangku suatu jabatan dalam struktur organisasi, dan padanya melekat hak dan kewajiban yang berkaitan dengannya, untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Dalam kepemimpinan jenis ini pelaksanaan kepemimpinannya didasarkan pada aturan-aturan yang resmi dan daya cakupnya terbatas.Kekuasaan pada model Kepemimpinan Formal didasarkan pada posisi seorang individu dalam sebuah organisasi. Kekuasaan pimpinan formal dapat berasal dari kemampuan untuk memaksa atau memberi imbalan atau dari wewenang formal.

4). Kepemimpinan Sekolah/Madrasah

Berdasarkan pada isi dan penjelasan maka diketahui model manajemen yang digunakan adalah Model Formal, karena dalam setiap butir penjelasan disandarkan pada standar-standar yang berlaku secara nasional dan juga pada aturan yang berlaku secara baku. Sebagai contoh dalam, kriteria untuk menjadi kepala dan wakil kepala sekolah/madrasah maka ketentuannya harus didasarkan pada standar pendidik dan tenaga kependidikan. Demikian pula halnya dengan kemampuan memimpin yang harus mengikuti standar pengelolaan satuan pendidikan.

Disebabkan oleh model manajemen yang bersifat formal maka model kepemimpinan yang cocok adalah Kepemimpinan Model Manajerial yang menekankan pada fungsi, tugas dan perilaku pemimpin sekolah.

Ciri dari kepemimpinan model formal ini adala sebagai berikut:

1) Menduduki jabatan formal atas dasar legal formal (legitimasi)
2) Memenuhi standar persyaratan formal
3) Diberi dukungan oleh organisasi formal untuk menjalankan hak dan kewajibannya

4) Mendapat balas jasa materil
5) Bisa mendapat pangkat formal
6) Ada sanksi jika melanggar peraturan
7) Mendapatkan kekuasaan dan wewenang.

5). Sistem Informasi Manajemen

Berdasarkan pada isi dari setiap butir maka dapat diketahui bahwa kecenderungan model manajemennya adalah Model Kolegial, karena terdapatnya interaksi antara stake holder dan masyarakat. Model kolegial berasumsi bahwa organisasi menentukan kebijakan dan membuat keputusan melalui proses diskusi yang mengarah ke konsensus. Kekuasaan dibagi antara beberapa atau semua anggota organisasi yang dianggap memiliki pemahaman bersama tentang tujuan lembaga.

Model Kepemimpinan yang tepat untuk digunakan pada manajemen ini adalah Kepemimpinan Partisipatif, hal ini relevan dengan penyediaan informasi tidak hanya didapatkan dari stake holder sekolah tetapi juga melibatkan masyarakat umum dalam kerangka partisipasi.

6). Penilaian Khusus

Sesuai dengan tujuan dari penilaian yang dilakukan dan siapa yang melakukan penilaian maka dapat diketahui bahwa model manajemen yang digunakan adalah Model Formal dengan Model Kepemimpinan Manajerial, karena standar maupun aturan-aturan yang digunakan dalam melakukan penilaian telah diatur dan telah terstandarisasi secara nasional.

KESIMPULAN

Implementasi dari manajemen sekolah merupakan proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan berupa perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan yang dilakukan kepala sekolah untuk menentukan serta mencapai tujuan sekolah berupa mutu pendidikan yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lain. Sehingga hal ini juga berimbas pada model kepemimpinan yang ingin diterapkan.

Manajemen sekolah menjadi salah satu faktor yang sangat berkaitan erat terhadap terciptanya layanan pembelajaran yang bermutu di SMK, karena dengan adanya manajemen sekolah yang bermutu, maka sekolah dapat merancang mekanisme pelaksanaan layanan pembelajaran secara baik berdasarkan prosedur pelaksanaan yang jelas. Secara umum kemampuan kepemimpinan kepala sekolah sangat dibutuhkan untuk meningkatkan mutu pendidikan di lembaga yang dipimpinnya. Peran kepala sekolah menjadi sangat strategis karena harus memimpin dan sekaligus memberdayakan sumber daya manusia yang ada secara langsung.

Pemimpin harus selalu mengadakan hubungan dengan orang di tempat kerjanya terutama yang dipimpinnya, yaitu interaksi antara kepala sekolah sebagai pemimpin dan guru atau pegawai dan siswa sebagai yang dipimpin. Peran kepemimpinan kepala sekolah harus menghasilkan kepuasan dan menyenangkan bagi yang dipimpinnya. Kepala sekolah dalam mengkomunikasikan pemikirannya tentu harus menyenangkan dan diterima oleh orang-orang yang ada disekelilingnya.

Mengacu dari pembahasan yang diungkapkan di atas terlihat bahwa terdapat dua model manajemen yang digunakan yaitu model Formal dan Kolegial sehingga hal ini juga berakibat pada terdapatnya pula dua model kepemimpinan yaitu model Manajerial dan Partisipatif, maka dalam mengimplementasikan aturan-aturan yang terdapat pada Permendiknas No. 19 tahun 2007, dalam upaya untuk meningkatkan keberhasilan belajar ini, dibutuhkan tipe pemimpin yang dapat bertindak, baik secara Partisipatif maupun Manajerial sekaligus.

Hal yang menyangkut aturan yang telah ditetapkan secara baku oleh pemerintah maka Kepemimpinan yang dilakukan adalah model Formal sedangkan pada aturan-aturan yang bersifat lokal sekolah dan menyangkut kepentingan *stake holder* sekolah, maka Model kepemimpinan yang digunakan adalah model Kepemimpinan Partisipatif. Jadi yang dapat

digunakan adalah model perpaduan atau adaptasi antara Kepemimpinan Manajerial dan Partisipatif.

Daftar Pustaka

Adair, John, 2008. Kepemimpinan yang memotivasi. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Achmad Rustandi R. 2016. Gaya Kepemimpinan: Pendekatan Bakakt Situasional.Bandung: ARMICO.

Buchanan, David A dan Huckzynsky, Andrezej A. 2018. Organization Behaviour. FT Prentice Hall.

Bush, T., 2003, *Theories of Educational Leadership and Management.* London: SAGE Publications Ltd.

Bush, T., 2006, *Theories of Educational Management*. London: Connexions module.

Barney, Nick; Pratt, Mary K., 2024, *Leadership*: Techtarget CIO (https://www.techtarget.com/searchcio/definition/leadership diakses: 30/05/2024)

Calhoun, C.C. and Finch, A.V., 1982, *Vocational Education: Concept and Operations.* Belmount California: Wads Worth Publishing Company.

Hermanto, SP.,……, *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam menumbuhkan kesadaran perbedaan individu berkebutuhan khusus di Sekolah Inklusi*, Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

Karso, H., 2008, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Standardisasi Sistem Pendidikan Nasional*, Bandung: UPI Bandung.

Karyaningsih, P. D., 2018. *Gaya Kepemimpinan Laissez Faire*. Jakarta: Samudra Biru.

Lettmayr, C.F. & Nehls, H, 2011, *Exploring leadership in Vocational Education and Training.* Luxembourg: Publications Office of the European Union.

O'Leary, Elizabeth. 2001. *Kepemimpinan*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Andi.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia, Nomor 19 Tahun 2007*, Standar Pengelolaan Pendidikan Oleh Satuan Pendidikan Dasar Dan Menengah*, Indonesia.

Peraturan Pemerintah, Nomor 19 Tahun 2005, *Tentang Standar Nasional Pendidikan,* Indonesia

Rivai, Veithzal. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*, Edisi ke-1. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Undang-undang Negara Republik Indonesia, Nomor 20 Tahun 2003*, Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Indonesia.

Sanusi, Ahmad dan Sutikno Solary, 2009, *Kepemimpinan Sekarang dan Masa Depan*, Cetakan Pertama, Pnospeet, Bandung

Widodo, J., 2008, *Orientasi Kepemimpinan Kepala SMU dan SMK dalam Perubahan Terencana*, Unnes, Semarang: Jurnal Pendidikan Ekonomi Vol 3 No.2 Juli 2008.

Yulk, A.G. 1998. Kepemimpinan Dalam Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia.Jakarta: Penerbit Prenhallindo.

Yukl, G., 2010, *Leadership in Organizations*, Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education, Inc.