

Peran dan Tantangan Kepemimpinan dalam Menerapkan Manajemen Organisasi Pendidikan

Ahmad Mukhlisin¹, T. Khoirunnisa. YL², Rahma Yani³, Balqis Qonita⁴,
Tiara Dwi Lestari⁵

¹ Universitas Dharmawangsa
^{2,3,4,5} Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

e-mail : ahmadmukhlisin231216@gmail.com¹, tengkunisa02@gmail.com²,
rahmayani270903@gmail.com³, balqisqonitaa20@gmail.com⁴,
tdwilestari942@gmail.com⁵

Abstrak

Kepemimpinan dalam menerapkan manajemen organisasi pendidikan di sekolah memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja lembaga pendidikan. Pemimpin harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan tantangan yang dihadapi, mengembangkan staf, dan menghadapi perubahan dan inovasi. Kepemimpinan situasional memungkinkan pemimpin untuk beradaptasi dengan dinamika organisasi dan mencapai tujuan pendidikan yang efektif. Kepemimpinan dalam organisasi pendidikan memiliki sumbangan yang besar dalam mencapai visi dan misi organisasi pendidikan. Kehadiran tanggungjawab dan agen perubahan dalam organisasi pendidikan menjadi indikator keberhasilan pelayanan pendidikan. Organisasi pendidikan memiliki tugas dan fungsi yang penting karena pencerdasan peserta didik dan agen penguatan karakter. Upaya mencerdaskan peserta didik terkait dengan transfer pengetahuan, sebaliknya agen pencipta karakter adalah produk dari transfer sikap dan tindakanyang amanah. Kehadiran organisasi pendidikan yang memiliki kedua fungsi utama itu akan memperbaiki karakter bangsa melalui pendidikan. Kepemimpinan organisasi memiliki tanggungjawab organisatoris dan tanggungjawab atas keberhasilan pelayanan pendidikan. Dengan demikian, tantangan kepemimpinan dalam menerapkan manajemen organisasi pendidikan di sekolah melibatkan perubahan kebijakan, keterbatasan sumber daya, teknologi pendidikan, pengembangan kepemimpinan, pengembangan keterampilan sosial, dan pengembangan keterampilan analitis dan interaktif.

Kata Kunci : *Kepemimpinan, Tantangan, Manajemen organisasi*

Abstract

Leadership in implementing educational organizational management in schools plays an important role in improving the performance of educational institutions. Leaders must be able to adapt their leadership style to the challenges they face, develop staff, and deal with change and innovation. Situational leadership allows leaders to adapt to organizational dynamics and achieve effective educational goals. Leadership in educational organizations has a major contribution in achieving the vision and mission of educational organizations. The presence of responsibility and change agents in educational organizations is an indicator of the success of educational services. Educational organizations have important tasks and functions because they educate students and are agents for strengthening character. Efforts to educate students are related to the transfer of knowledge, whereas character creation agents are the product of the transfer of trustworthy attitudes and actions. The presence of educational organizations that have these two main functions will improve the nation's character through education. Organizational leadership has organizational responsibility and responsibility for the success of educational services. Thus, leadership challenges in

implementing educational organizational management in schools involve policy changes, resource limitations, educational technology, leadership development, social skills development, and analytical and interactive skills development.

Keywords: *Leadership, Challenges, Organizational Manajemen*

PENDAHULUAN

Kegiatan -kegiatan yang telah ditentukan, direncanakan, dan diorganisasikan agar tercapai pada tujuan yang ditentukan. Hal ini sesuai dengan pengertian kepeimpinan yang dikemukakan oleh stogdill (1974) yang dikutip oleh Drs. Daryanto, bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan suatu kelompok yang diorganisasi menuju kepada penentuan/pencapaian tujuan. Kepemimpinan juga merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Sering sekali baik-buruknya sebuah organisasi sebagian besar tergantung pada faktor kepemimpinan. Maka sebab itu, segala organisasi pasti membutuhkan yang namanya pemimpin untuk memimpin organisasi tersebut agar tercapai tujuan yang telah ditentukan. Termasuk dalam hal ini adalah organisasi lembaga pendidikan, yang mana pemimpinnya biasa disebut dengan kepala sekolah.

Kepemimpinan merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Haltersebut menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah, yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien. Secara universal kepemimpinan dapat dipahami sebagai pemimpin yang mampu mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Serta lembaga pendidikan adalah suatu wadah yang berguna untuk membina manusia, membawa kearah masa depan yang lebih baik. Kepemimpinan dalam lembaga pendidikan dapat disebut sebagai seseorang yang memegang otoritas yang menentukan perkembangan lembaga pendidikan (Syarifuddin, 2021). Menurut Ginanjar (2006) mengatakan bahwa ribuan orang mengharap diri mereka menjadi pemimpin. Mereka seringkali tak menyadari bahwa mereka adalah pemimpin bagi diri mereka sendiri. Saat seorang anak menjadi ketua kelas maka ia adalah seorang pemimpin. Ketua RT juga pemimpin, guru adalah pemimpin bagi muridnya, bahkan seorang ibu pun adalah pemimpin bagi anak-anaknya. Hampir setiap orang menjadi pemimpin di lingkungannya masing-masing terlepas dari besar kecilnya jumlah orang dalam kelompok tersebut. Meski hanya satu orang saja pengikutnya maka ia masih dikatakan sebagai seorang pemimpin. Bahkan manusia seorang diri harus mampu memimpin dirinya sendiri.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode penelitian studi literatur. Dalam (Putrihapsari & Fauziah, 2020) Nazir (2014) mengartikan studi literatur sebagai penelitian yang dilakukan dengan cara menelaah berbagai kajian kepustakaan yang diperlukan dalam penelitian. Tujuan penggunaan metode studi literatur dalam penelitian ini adalah sebagai langkah awal dalam perencanaan pada penelitian dengan memanfaatkan kepustakaan untuk memperoleh data dilapangan tanpa perlu terjun secara langsung.

Sumber data yang menjadi referensi dalam penelitian ini adalah sumber pustaka yang relevan sebagai sumber data primer (data hasil penelitian, laporan penelitian, jurnal ilmiah, dan sebagainya.), dan sumber data sekunder (peraturan dasar hukum pemerintah, buku, dll).

Setelah mendapatkan sumber data sebagai referensi, maka dilanjutkan dengan analisis data kajian pustaka yang dilakukan menggunakan analisis isi (content analysis). Analisis isi adalah dimana peneliti mengupas suatu teks dengan objektif untuk mendapatkan gambaran dari suatu isi apa adanya, tanpa campur tangan peneliti (Jumal Ahmad, 2018).

Dalam hal ini peneliti akan melakukan pembahasan secara mendalam terhadap isi suatu informasi pada sumber data yang perlu pengaturan waktu untuk membaca dan menelaah data tersebut sehingga terdapat suatu hasil. Hasil inilah yang kemudian diharapkan dapat menjawab permasalahan dan digunakan sebagai pertimbangan dalam ruang lingkup pendidikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam pendidikan mempunyai aturan-aturan yang kompleks, sehingga hal tersebut menjadi sangat penting untuk dikolaborasikan. Tidak bisa dipungkiri, bahwa salah satu pendorong dari sebuah kemajuan adalah kepemimpinan yang kuat dan sekaligus bisa melayani masyarakat (Jannah, Arni, Fatwa, Hanifah, & Akhmad, 2021).

Kepemimpinan dibutuhkan untuk menggerakkan suatu organisasi. Kepemimpinan merupakan faktor penentu berhasilnya suatu program dalam pendidikan. Perlu digaris bawahi keberhasilan pendidikan bukan merupakan hasil karya perorangan, akan tetapi karya dari kerjasama yang kompeten. Maka dari itu pemimpin harus mampu memberikan pengaruh kepada tim kerjanya (*leadership is influence*) untuk bekerja dengan efektif dan efisien. Pemimpin pada lembaga pendidikan haruslah memiliki kewibawaan, sifat-sifat, keterampilan serta fleksibilitas. Sedangkan tujuannya ialah: peningkatan sumber daya manusia, anggaran untuk belanja, fasilitas, serta korelasi masyarakat. Tujuan pada lembaga pendidikan akan tercapai apabila pemimpin bisa terus maksimal memimpin untuk mencapai tujuan. Pemimpin harus memiliki kemampuan seperti proses mensugesti, memberi dorongan, memberi bimbingan, memberi arahan dan mampu menggerakkan orang lain agar pengaplikasian pengembangan pendidikan dan pengajaran dapat berjalan secara efisien dan efektif pada proses untuk mencapai tujuan pendidikan (Fanisa Inul, 2020).

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 (Syafaruddin, 2012). Demikian halnya Purwanto menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat keperibadian, termasuk di dalamnya kewibawaan, untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa (Ngalim Purwanto M, 2012). Selanjutnya menurut Tead dalam Wursanto menjelaskan bahwa, "*Leadership is the activityinfluencing 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 (Astinatria & Sarmawa, 2020). Senada dengan pendapat Santosa yang mendefinisikan kepemimpinan sebagai usaha untuk mempengaruhi anggota kelompok agar mereka bersedia menyumbangkan kemampuannya lebih banyak dalam mencapai tujuan kelompok yang telah disepakati (Syaefudin & Santoso, 2018). 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.

Tantangan Kepemimpinan Dalam Menerapkan Manajemen Organisasi Pendidikan

Tantangan yang muncul karena lingkungan eksternal organisasi pendidikan yaitu yang sangat dinamis dapat bersifat struktural ataupun bersifat non-struktural. Tantangan-tantangan bagi organisasi pendidikan yang bersifat non struktural misalnya teknologi yang makin canggih, turbulensi politik dan ekonomi, masalah-masalah hak asasi manusia, peluang bisnis global, dan tekonologi informasi dan pengetahuan. Sedangkan tantangan yang bersifat non-struktural meliputi: perlunya keunggulan kompetitif yang terus menerus, organisasi yang apresiatif, networking dalam organisasi, makin pentingnya kualitas, efisiensi dan produktivitas bagi organisasi serta learning organization.

Kepemimpinan sangat diperlukan oleh suatu organisasi. Berhasil tidaknya organisasi mencapai tujuannya akan sangat tergantung pada pemimpinnya. Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktifitas yang berkaitan dengan pekerjaan dari anggota kelompok. Pemimpin bertanggung jawab dalam mengintegrasikan antara kebutuhan dan keinginan dari anggota organisasi dengan kebutuhan-kebutuhan organisasi. Penting kiranya dalam organisasi untuk melaksanakan manajemen kepemimpinan yang akan mendukung organisasi dalam mencapai tujuannya. Kepemimpinan yang dilaksanakan di organisasi harus didukung dengan adanya karakter kepemimpinan (*leadership characters*) yang kuat dan pelaksanaan prinsip-prinsip kepemimpinan (*leadership principles*) secara baik dan benar. Karakter dan prinsip kepemimpinan tersebut kemudian apabila dibudayakan ke seluruh anak buah maka mereka akan mereka memahami, menghayati, dan melakukannya sehingga akan dapat membentuk iklim kepemimpinan (*leadership climate*) dalam organisasi. Iklim kepemimpinan ini memungkinkan organisasi menjalankan siklus manajemen (*planning, organizing, actuating, dan controlling*) secara efektif. Dengan demikian maka pencapaian tujuan organisasi akan dapat dilaksanakan dengan lebih mudah dan dengan hasil yang lebih baik.

Tantangan kepemimpinan dalam menerapkan manajemen organisasi pendidikan melibatkan beberapa aspek yang kompleks dan dinamis yaitu:

1. Perubahan Kebijakan Pendidikan
Kebijakan pendidikan yang terus berubah dapat menjadi tantangan bagi manajer pendidikan. Mereka perlu memahami dan mengimplementasikan kebijakan-kebijakan baru serta menyesuaikan proses dan praktik pendidikan sesuai dengan perubahan tersebut
2. Keterbatasan Sumber Daya
Sumber daya yang terbatas, seperti anggaran, fasilitas, peralatan, dan tenaga kerja, dapat menjadi tantangan dalam menerapkan manajemen pendidikan yang efektif.
3. Kepemimpinan yang Efektif
Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan orang lain yang terkait dengan pelaksanaan dan pengembangan pendidikan dan pengajaran.
4. Koordinasi yang Tidak Lancar
Koordinasi yang tidak lancar dapat berdampak negatif pada tim dan memerlukan kemampuan dalam menghadapi tantangan ini dengan cara yang baik.
5. Perubahan Anggota
Perubahan anggota, seperti perubahan anggota tim, dapat menjadi tantangan dalam menerapkan manajemen pendidikan yang efektif.
6. Menjalin Hubungan Baik dengan Stakeholder
Menjalin hubungan baik dengan semua pihak, seperti stakeholder, memerlukan kemampuan dalam mengasah interpersonal skill, termasuk empati, mendengarkan, problem solving, dan lain-lain.

Dalam menghadapi tantangan-tantangan ini, manajer pendidikan perlu memiliki visi dan misi yang jelas, serta kemampuan dalam mengkoordinasikan dan menyalurkan sumber daya manusia. Mereka juga perlu memiliki keterampilan dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan orang lain yang terkait dengan pelaksanaan dan pengembangan pendidikan dan pengajaran.

Solusi Tantangan Kepemimpinan Dalam Menerapkan Manajemen Organisasi Pendidikan

Solusi kepemimpinan dalam menerapkan manajemen organisasi pendidikan perlu mengembangkan keterampilan staf dalam menggunakan teknologi dan meningkatkan kemampuan staf dalam menghadapi perubahan dan tantangan dengan cara mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan orang lain yang terkait dengan pelaksanaan dan pengembangan pendidikan dan pengajaran.

Dengan demikian, kepemimpinan pendidikan harus memiliki keterampilan dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan orang lain yang terkait dengan pelaksanaan dan pengembangan pendidikan dan pengajaran agar segenap kegiatan dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Pemimpin organisasi pendidikan harus menyadari solusi bahwa dengan terdapatnya diversitas yang besar didalam organisasi, secara otomatis juga menciptakan timbulnya berbagai macam motivasi (intrinsic interest), persepsi, kebiasaan, pendapat serta pengalaman yang berbeda dari setiap anggotanya dalam memandang pekerjaan mereka didalam organisasi. Berbagai perbedaan tersebut dapat menimbulkan silang pendapat, pertengkaran atau bahkan konflik didalam tubuh organisasi. Adanya job design dan job description secara otomatis telah memposisikan seseorang sebagai kompetitor bagi sesamanya, sehingga menimbulkan persaingan yang seringkali berakibat buruk bagi kinerja organisasi secara keseluruhan. Saat ini deskripsi jabatan mulai ditinggalkan dan beralih pada sistem team description. Apabila timbul persaingan bahkan permusuhan yang seharusnya tidak perlu terjadi, manajer harus dapat memahami apa yang sebenarnya diinginkan oleh anggota organisasinya. Keharusan organisasi perlu belajar tentu saja didasarkan pada keinginan organisasi itu sendiri untuk tetap eksis atau bertahan hidup. Suatu organisasi dapat bertahan, paling tidak harus memiliki; kemampuan beradaptasi dengan perubahan lingkungannya, kemampuan berkompetisi serta kemampuan bersinergi dengan lingkungannya. Perubahan-perubahan yang begitu cepat dan tidak dapat diprediksi dalam berbagai bidang seperti; ekonomi, sosial, ilmu pengetahuan, dunia kerja, tuntutan perubahan penghasilan para pegawai dan karyawan, mengharuskan organisasi setiap saat membangun dan menyesuaikan dirinya berdasarkan kondisi serta tuntutan perubahan tersebut.

Perubahan itu dipicu oleh globalisasi, persaingan ekonomi dan pemasaran, tekanan lingkungan dan ekologi, ilmu pengetahuan, dan tuntutan kuat masyarakat. Drastis dan besarnya perubahan di keempat bidang itu mengakibatkan organisasi tidak dapat mengatasi masalah-masalah dengan mengandalkan cara-cara konvensional. Pengelolaan manajemen organisasi pendidikan tidak dapat lagi dilakukan dengan menerapkan pengetahuan, strategi, kepemimpinan dan teknologi masa lalu. Kalau ingin tetap bertahan dan berkembang dalam lingkungan yang sarat dengan perubahan, organisasi perlu meningkatkan kemampuan belajarnya.

Ketika suatu konflik muncul di dalam sebuah organisasi, selalu diidentifikasi sebagai hasil dari komunikasi yang kurang baik. Demikian pula ketika suatu keputusan yang buruk dihasilkan, komunikasi yang tidak efektif. Penyebab terjadinya konflik pada setiap organisasi berbeda-beda bergantung pada tujuan yang hendak dicapai serta sumber daya yang terlibat dalam kompleksitas desain organisasi yang ditetapkan di internal organisasi yang meliputi: keterbatasan sumber daya, perbedaan sifat, nilai, dan persepsi individu, saling ketergantungan tugas, lemahnya sistem evaluasi, perubahan sistem penggajian, dan kesalahan komunikasi. Konflik yang terjadi dapat berakibat fungsional atau disfungsional. disfungsional konflik akan mengarah pada perilaku yang dapat menghambat atau merintangi pencapaian tujuan karena satuan-satuan kerja terlalu lambat dalam melaksanakan pekerjaan karena tingkat konflik rendah.

Sedangkan intensitas konflik yang rendah perlu distimulasi dengan cara meningkatkan persaingan dengan penawaran insentif, menetapkan standar kinerja yang lebih tinggi, menyampaikan informasi yang bertentangan, penghargaan prestasi, dan memotivasi anggota.

Pemimpin dalam kepemimpinan suatu organisasi didalam pendidikan akan berhasil dan sukses jika sumber daya manusia tersebut memiliki kriteria berupa kemampuan dan keterampilan yang dapat merencanakan, mengarahkan, mengawasi, dan mengorganisir seluruh tanggung jawabnya menjadi seorang pemimpin. Tentunya, strategi yang tepat dalam menjalankan kepemimpinannya yaitu dengan menguasai apa yang menjadi kewajibannya tersebut berupa ilmu dan pengetahuan tentang kepemimpinan yang dilakukan dengan cara pendidikan. Pendidikan merupakan sarana manajemen dalam pembentukan perkembangan

pribadi manusia berperan penting dalam menghadapi situasi dan kondisi kehidupan (Wajdi, 2021). Pimpinan harus mampu memisahkan antara gejala konflik dengan masalah yang menjadi penyebab konflik. Gejala yang muncul dapat dilihat antara lain motivasi kerja rendah, sikap apatis, atau perilaku menghambat pekerjaan, suasana kerja menjadi tegang, saling curiga, namun gejala yang nampak dimaksud bukan inti dari masalah.

SIMPULAN

Peran kepemimpinan dalam menerapkan manajemen organisasi pendidikan di sekolah sangat penting. Pemimpin harus memiliki kemampuan adaptasi dan fleksibilitas untuk menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan tantangan yang dihadapi, seperti perubahan kebijakan pendidikan dan dinamika kebutuhan siswa dan staf. Dalam hal ini, kepemimpinan situasional memungkinkan pemimpin untuk berubah dari gaya yang lebih direktif menjadi lebih delegatif, memungkinkan mereka untuk lebih efektif dalam memecahkan masalah dan mengelola tim. Selain itu, pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mengelola sumber daya yang ada di sekolah untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Dengan demikian, peran kepemimpinan pendidikan sangat menentukan keberhasilan organisasi pendidikan dalam mencapai tujuan pendidikan yang efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi. (2021). Tantangan Kepemimpinan Pendidikan di Era Revolusi Industri 4.0, *Jurnal AL-HIKMAH*, 3 (2), 226- 238.
- Anis Zohriah, Eneng Siti Suherni, Machdum Bachtiar. (2023). Peran Kepemimpinan Dalam Lembaga Pendidikan Pada Kajian Manajemen Pendidikan Islam, *Journal on Education*, 6 (1), 2515-2522.
- Amin Maulani. (2024). Kepemimpinan Dan Manajemen Dalam Pendidikan, *Jurnal Prosiding Seminar Nasional Indonesia*, 2(1), 111-123.
- Asmani, Farid Wajdi. (2021). Peran Kepemimpinan dalam Manajemen Organisasi: Studi Kasus Konflik Internal Partai Demokrat dalam Perebutan Kepemimpinan, *Jurnal Tanah Pilih*, 1(2), 91-107.
- Dian Puspitasari, Gilang Ramadhan, Heni Zainab, Nabilla Khairunnisa, Sukatin,dkk. (2022). Peranan Kepemimpinan Manajemen Pendidikan, *Jurnal edu-Leadership*, 1(2), 226-234.
- Djafri, S. Q. B. & N. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Faturahman, B. M. (2018). Kepemimpinan Dalam Budaya Organisasi. *MADANI: Jurnal Politik Dan Sosial Kemasyarakatan*, 10 (1), 1–11.
- Hanung Eka Atmaja, Nunu Pertiwi. (2021). *Literatur Review : Peran Kepemimpinan Dalam Manajemen Perubahan di Organisasi*, *Jurnal EK&BI*, 4 (2), 576- 581.