

STRATEGI KEPEMIMPINAN DALAM PENDIDIKAN

Baharuddin¹⁾

¹⁾ Universitas Islam "45" Bekasi, indonesia

e-mail¹⁾: baharuddin@unismabekasi.ac.id¹⁾

Abstract. The purpose of this article is to provide a general view of the concept of leadership from several aspects, namely psychology, management and education through presenting various ideas and interpretations, although not final conclusions. The main discussion in this article: "What ideas about leadership concepts in the scientific literature on psychology, management and education. Articles are written with descriptive studies with the results that the leadership strategy is closely related to managerial skills so that a person's capacity to implement conceptual skills related to humans and technical leadership skills to carry out management functions.

Keywords: Strategy, Leadership, Effectiveness, Education.

I. PENDAHULUAN

Institusi pendidikan yang tumbuh dan berkembang oleh dan dari masyarakat sebagai lembaga pendidikan untuk membina akhlak dan jiwa, mental anak didik. Karakter itulah yang membedakan anak yang terdidik dengan yang tidak terdidik. Perubahan perilaku dan pembentukan karakter anak tidak terlepas dari gaya kepemimpinan untuk melakukan perubahan dan meningkatkan kemampuan dalam memberikan bimbingan. Konsep Kepemimpinan dari jurnal ini adalah "mengungkapkan bahwa upaya untuk meningkatkan kepemimpinan harus dibangun di atas dasar terdokumentasi dengan baik dan wellaccepted pengetahuan kepemimpinan yang sudah ada. Kita tahu bahwa kepemimpinan yang paling berhasil ketika difokuskan pada proses, perilaku dan persepsi. Namun demikian, kepemimpinan dapat mengambil bentuk yang berbeda di berbagai konteks. Kesenjangan pengetahuan mengacu pada kepemimpinan ditutupi oleh Tanguhan disiplin masih ada, terutama ketika fenomena ini terlepas dari spesifikasi gaya atau yang 'dibandingkan dengan manajemen. Jadi deskripsi kepemimpinan dalam berbagai disiplin ilmu masih kekurangan spesifikasi dari konteks, tingkat, kasus, serta berbagai lainnya komponen. Konsep kepemimpinan dalam berbagai disiplin ilmu berbagi serupa karakteristik. Oleh karena itu ini dan banyak pertimbangan lain memanggil untuk penyelidikan lebih lanjut dan percakapan yang kuat di kalangan praktisi, kebijakan.

Dewasa ini semua lembaga pendidikan berorientasi pada mutu. Lembaga pendidikan dikatakan 'bermutu' jika input, proses dan hasilnya dapat memenuhi persyaratan yang dituntut oleh pengguna jasa pendidikan. Bila performance-nya dapat melebihi persyaratan yang dituntut oleh stakeholder (user) maka dikatakan unggul. Lantaran tuntutan persyaratan yang dikehendaki para pengguna jasa terus berubah dan berkembang kualitasnya, maka pengertian mutu juga bersifat dinamis, terus berkembang dan terus berada dalam persaingan yang terus menerus. Sehubungan dengan hal tersebut, keberhasilan dalam implementasi manajemen peningkatan mutu dalam lembaga pendidikan setidaknya bisa dilihat dari sala satu indikator yaitu efektifitas. Untuk bisa dideteksi sejak dini sejauh mana keberhasilan pelaksanaan manajemen peningkatan mutu pendidikan efektifitas dalam manajemen peningkatan mutu harus sejak awal ditetapkan. Sehingga kekurangan atau kelemahan yang muncul dapat diperbaiki dan kelebihannya dapat dipertahankan.

Inovasi ditujukan untuk mencapai tujuan tertentu atau untuk memecahkan masalah tertentu. Inovasi akan memberikan hal-hal baru dalam sebuah organisasi untuk menjamin eksistensinya sebuah organisasi inovasi mutlak diperlukan. Inovasi dapat dilakukan pada aspek kepemimpinan pada tingkat pendidikan. Pada hakikatnya inovasi bertujuan untuk melakukan perubahan dalam arah yang positif, Jika

inovasi berhasil diadopsi diharapkan terjadi berbagai perubahan, pembaharuan dan peningkatan kualitas. Kita menyadari dalam dinamika dan peradaban global saat ini, lembaga pendidikan menghadapi tantangan yang sangat berat. Salah satu tantangan tersebut yakni bahwa masyarakat mulai terbelenggu dengan pandangan positivisme, materialisme, dan kapitalisme sehingga segala sesuatu yang tidak memberikan faedah, keuntungan, dan peluang akan ditinggalkan. Tinjauan pustaka diaplikasikan untuk menganalisis konsep kepemimpinan dan menceritakannya 'teks deskriptif (Grant & Booth, 2009). Dewasa ini semua lembaga pendidikan mempunyai rencana yang berorientasi pada mutu. Lembaga pendidikan dikatakan 'bermutu' jika input, proses dan hasilnya dapat memenuhi persyaratan yang dituntut oleh pengguna jasa pendidikan. Bila performance-nya dapat melebihi persyaratan yang dituntut oleh stakeholder (user) maka dikatakan unggul. Lantaran tuntutan persyaratan yang dikehendaki para pengguna jasa terus berubah dan berkembang kualitasnya, maka pengertian mutu juga bersifat dinamis, terus berkembang dan terus berada dalam persaingan yang terus menerus. Sehubungan dengan hal tersebut, keberhasilan dalam implementasi manajemen peningkatan mutu dalam lembaga pendidikan setidaknya bisa dilihat dari salah satu indikator yaitu Kepemimpinan. Manajemen peningkatan mutu pendidikan harus sejak awal ditetapkan. Sehingga kekurangan atau kelemahan yang muncul dapat diperbaiki dan kelebihanannya dapat dipertahankan.

II. METODE

Artikel ini ditulis berdasarkan metode deskriptif dan beberapa literatur tentang strategi kepemimpinan dalam pendidikan di Indonesia yang berkaitan dengan efektifitas manajerial. Penyajian dilakukan dengan teknik deskriptif, yaitu menggambarkan Manajemen Mutu dalam Pendidikan.

III. PEMBAHASAN

Konsep Strategi Kepemimpinan

Fairholm (2004) menawarkan klasifikasi lima perspektif kepemimpinan diambil dari meneliti praktek manajer pemerintah daerah. Perspektif kepemimpinan pertama adalah Kepemimpinan sebagai (Scientific) Manajemen. Asumsi strategis yang mendasarinya adalah bahwa organisasi dan para pemimpin mereka perlu untuk mengontrol kekacauan sehingga diprediksi, diverifikasi, dan proses routinizable dan output adalah norma. Pada dasarnya, perspektif ini berfokus pada strategis berencana untuk efisiensi. Perspektif kedua adalah Kepemimpinan sebagai Management Excellence, yang mengasumsikan, seperti di atas, bahwa para pemimpin harus mengontrol kekacauan. Perbedaan terletak pada fokus diberikan untuk proses perbaikan dan karyawan partisipasi untuk membantu dalam mengembangkan strategis berencana untuk mengontrol kekacauan organisasi dan gangguan. Perspektif ketiga adalah Kepemimpinan sebagai Kegiatan Nilai Pemanduan. Perspektif ini mengasumsikan pemikiran strategis melibatkan memprioritaskan nilai-nilai orang lain sehingga mereka mendukung dan mengimplementasikan tujuan organisasi. Dengan cara ini mengasumsikan pemikiran strategis tentang mempengaruhi kekacauan (sehingga membentuk bagaimana pelaku organisasi berpartisipasi) daripada mencoba untuk mengontrolnya. Itu perspektif keempat adalah Kepemimpinan Trust Budaya, di mana tujuan pemimpin (dan aktivitas terkait) adalah untuk mendorong dan memelihara saling percaya sehingga orang bertindak bijaksana dan mandiri untuk mencapai tujuan bersama. Perspektif ini mengasumsikan pendekatan sistem dan berfokus pada merangkul kekacauan -menggunakannya untuk menciptakan lingkungan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Perspektif terakhir adalah Whole Jiwa (Spiritual) Kepemimpinan. Tepat di kamp non-kontrol, perspektif ini menekankan strategis berpikir di tingkat termegah untuk mengembangkan yang terbaik dalam diri orang lain sehingga mereka memimpin dirinya sendiri (dan lain-lain) di arah yang tepat untuk mencapai tujuan yang tepat. Hal ini mungkin manifestasi utama merangkul urutan melekat dalam kekacauan jelas dalam pendekatan pemikiran strategis.

Asumsi perspektif kepemimpinan yang berbeda mulai membongkar berbagai pandangan pendekatan untuk strategi dalam organisasi. Bagian dari daya tarik abadi dari perencanaan strategis adalah bahwa banyak mungkin merasa mereka tidak memiliki pegangan pada seluruh gambar dari organisasi atau perusahaan situasi. Untuk mengatasi ketidaknyamanan itu, taktik yang biasa adalah dengan mengambil langsung dan kritis, taktis sehingga untuk berbicara. Perencanaan proses-proses taktis tersebut dan langkah-langkah yang baik, praktis pengelolaan. Selanjutnya untuk perencana tersebut, khawatir tentang apa yang mungkin terjadi selanjutnya tidak hanya "Praktis" itu adalah memakan waktu upaya. Selain itu, bagaimana Anda bisa tahu? pekerjaan tersebut tidak meminjamkan dirinya ke ilmiah, pendekatan tradisional diprediksi kegiatan ilmiah manajemen atau manajemen keunggulan seperti disebutkan di atas. Memang, bagaimanapun, meminjamkan dirinya untuk baru, pendekatan holistik bahwa pendekatan Mengapa-Apa-Cara mengisyaratkan. Kepemimpinan adalah melakukan hal yang benar (Drucker, 2008). Pemimpin besar memiliki kecerdasan sosial yang mempesona, semangat untuk perubahan dan di atas semua, visi yang memungkinkan mereka untuk menetapkan pandangan mereka pada hal-hal: yang benar-benar mendapat perhatian ("Psychology Today", 2015). Konsep "Kepemimpinan" tidak hanya berfokus pada seorang pemimpin, tetapi juga pada pengikut, teman sebaya, supervisor, pengaturan kerja atau konteks, dan budaya. Dalam konteks ini, individu mewakili seluruh spektrum keragaman. Kepemimpinan ada lagi hanya digambarkan sebagai karakteristik individu atau perbedaan, tapi agak digambarkan dalam berbagai model seperti diad, bersama, relasional, strategis, global, dan dinamika sosial yang kompleks (Avolio, 2007; Yukl, 2010). Kepemimpinan dapat diberlakukan melalui interaksi apapun dalam suatu organisasi dan adalah fenomena yang muncul dalam sistem yang kompleks (Halimun et al., 2007). Kepemimpinan dalam psikologi difokuskan pada perilaku pemimpin yang mendorong keterbukaan melalui berbagi informasi yang diperlukan untuk membuat keputusan saat menerima masukan pengikut Kepemimpinan juga terlihat sebagai Proses yang menarik dari kedua kapasitas psikologis yang positif dan sangat konteks organisasi maju, yang merangsang self-awareness lebih besar dan self regulated perilaku positif pada bagian dari pemimpin dan pengikut, membina positif pengembangan diri (Luthans & Avolio, 2003). Dengan demikian diharapkan bahwa perilaku pemimpin mengubah dan menginspirasi pengikut untuk melakukan melampaui harapan sementara melampaui kepentingan diri untuk kebaikan organisasi (Bass & Steidlmeier, 1999). Kepemimpinan di manajemen juga dilihat sebagai perilaku pemimpin (s) diarahkan individu atau seluruh tim dan terdiri dari mendelegasikan otoritas kepada karyawan, mempromosikan mandiri dan otonom pengambilan keputusan, mereka pembinaan, berbagi informasi, dan meminta masukan (Sharma & Kirkman 2015). Sini hubungan berbasis listrik berada di tepi. Kemudian kepemimpinan tertentu strategi seperti membangun imbalan alam menjadi tugas, manajemen diri dari keyakinan / asumsi / gambar mental, -dialog diri, dan pola pikir yang dibutuhkan (Neck & Houghton, 2006). Kepemimpinan adalah sopir kualitas dan kinerja peningkatan pendidikan (Osseo-Asare & Longbottom, 2002; Kanji & Tambi, 1999). Itu literatur menyoroti pentingnya kepemimpinan dalam menghasilkan dan peningkatan mempertahankan sekolah dan perubahan, dan belajar siswa (Aliakbari & Sadeghi 2014; Muijs & Harris, 2003).

Yukl (2010) secara lebih terperinci menentukan ketetrampilan manajerial yang harus dipenuhi oleh para pemimpin. Gareth (2012:339) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi oleh salah satu anggota kelompok atau organisasi terhadap anggota lainnya untuk membantu kelompok atau organisasi untuk mencapai tujuan. Kemampuan manajerial adalah kemampuan untuk mengatur, mengoordinasikan dan menggerakkan para bawahan ke arah pencapaian tujuan yang telah ditentukan organisasi. Dalam organisasi yang berukuran besar, kesempatan pemimpin untuk mengadakan kontrak dengan seluruh bawahan relatif sangat kecil. Lebih-lebih dalam organisasi yang besar yaitu organisasi yang ruang lingkup operasinya nasional atau internasional. Dengan demikian, kegiatan mengintegrasikan, mengoordinasikan dan menggerakkan para bawahan oleh pemimpin puncak dilakukan melalui pen delegasian wewenang kepada manajer dan manajer pengawas. Kemampuan seorang pemimpin tidak begitu saja muncul. Kemampuan ini lahir dari suatu proses yang panjang yang terjadi secara perlahan-lahan melalui proses

pengamatan dan belajar. Bukti dari kemampuan seorang pemimpin adalah sejauh mana kelompok kerja yang dipimpinnya mampu berkinerja secara efektif.

Menurut Simanjuntak (2005) kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Dalam hal ini, pemimpin di semua tingkatan harus mampu menunjukkan bahwa mereka sanggup dekat secara emosional dengan bawahan sehingga bawahan memberikan dukungan dengan komitmen yang kuat pada kelompok kerjanya. Dalam suatu kelompok kerja, tidak jarang kita jumpai manajer yang tidak menghasilkan kinerja efektif bagi kelompok yang dipimpinnya. Watson dan Trap (2014) mendefinisikan keterampilan manajerial yaitu *“a skill is the ability to do something well, developed through knowledge and practice”* keterampilan adalah suatu kemampuan untuk melakukan sesuatu dengan baik, dikembangkan melalui pengetahuan dan praktek. Menurut Stewart dan Brown menjelaskan bahwa kemahiran dalam melakukan tindakan tertentu. Sedangkan Certo dan Trevis (2012) untuk memperjelas tentang keterampilan manajemen maka disebutkan bahwa *“manajemen skill: the ability to work with people and other organizational resources to accomplish organizational goal”* kemampuan untuk bekerja dengan orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Keberadaan pemimpin dalam organisasi merupakan sesuatu yang mutlak karena organisasi dalam mencapai tujuannya akan banyak ditentukan oleh keberadaan seorang pemimpin. Eksistensi kepemimpinan dalam organisasi adalah dalam rangka mengarahkan, mempengaruhi dan menjalin kerjasama dengan individu, orang-orang atau kelompok yang dipimpinnya untuk melaksanakan berbagai aktivitas dalam pencapaian tujuan dan sasaran dalam organisasi, termasuk dalam membangun dan meningkatkan kualitas pelayanan organisasi. Dalam kenyataan masih banyak pemimpin yang kurang memiliki kemampuan dalam mengarahkan, mempengaruhi dan menjalin kerjasama dengan orang-orang yang menjadi bawahannya. Dan hal ini terjadi dikarenakan lemahnya beberapa elemen kepemimpinan dari para pimpinan fakultas dalam mengarahkan, mempengaruhi dan menjalin kerjasama dengan para kaprodi. Sebagai contoh adalah tidak meratanya beban kerja dosen (BKD), hal ini dapat terjadi kemungkinan karena lemahnya komunikasi pimpinan fakultas dengan kaprodi dan dosen pada umumnya. Lemahnya kepemimpinan tentu saja akan mempengaruhi usaha untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas pelayanan.

Menurut Fiedler dalam Stephen P. Robbins menyatakan bahwa gaya kepemimpinan sangat ditentukan oleh gaya kepemimpinan dasar individu, pemimpin perlu menyesuaikan dengan situasi yang dipimpinnya. Garis pemikiran ini juga mengemukakan bahwa hakikat kepemimpinan yang efektif adalah membantu pengikut memimpin mereka sendiri, mereka melakukan ini dengan mengembangkan kapasitas kepemimpinan dalam diri orang lain dan mengasuh pengikut mereka tidak lagi perlu tergantung pada pemimpin untuk mengarahkan dan memotivasi. Efektivitas merupakan sebuah fenomena yang mengandung banyak segi, sehingga sedikit sekali orang yang dapat memaksimalkan keefektifitasan sesuai dengan keefektifitasan itu sendiri atau dapat dikatakan bahwa efektivitas masih merupakan sebuah konsepsi yang bersifat elusive (sulit diraih) yang harus didefinisikan secara jelas. Sehingga efektivitas organisasi atau lembaga pendidikan memiliki arti yang berbeda bagi setiap orang, bergantung pada kerangka acuan yang dipakai. Bagi Etzioni, keefektifan merupakan derajat di mana sebuah organisasi mencapai tujuannya. Sedangkan menurut Sergiovani, keefektifan merupakan kesesuaian antara hasil yang dicapai oleh organisasi dengan tujuan yang telah dirumuskan. Kemudian Scheerens mengemukakan bahwa efektivitas sebagai konsep kausal secara esensial, di mana hubungan maksud-hingga-tujuan (means-to-end relationship) serupa dengan hubungan sebab-akibat (cause-effect relationship), terdapat tiga komponen utama yang harus diperhatikan dalam studi tentang efektivitas organisasi pendidikan, yaitu: (1) cakupan pengaruh; (2) kesempatan aksi yang digunakan untuk mencapai pengaruh tertentu (ditandai sebagai mode pendidikan); dan (3) fungsi-fungsi dan mekanisme yang mendasari yang menjelaskan mengapa tindakan tertentu mendorong ke arah pencapaian-pengaruh .

Berdasarkan pembahasan beberapa konsep di atas, maka dapat disintesis bahwa hakikat kepemimpinan yang efektif adalah membantu pengikut memimpin mereka sendiri, mereka melakukan ini dengan mengembangkan kapasitas kepemimpinan dalam diri orang lain dan mengasuh pengikut mereka

tidak lagi perlu tergantung pada pemimpin untuk mengarahkan dan memotivasi. Penulis juga berpendapat bahwa keterampilan manajerial adalah kapasitas seseorang dalam mengimplementasikan keterampilan konseptual hubungan manusia dan keterampilan teknis untuk melaksanakan fungsi manajemen.

Dari definisi tersebut dapatlah dipahami bahwa efektifitas organisasi merupakan kemampuan pemimpin organisasi untuk merealisasikan berbagai tujuan dan kemampuannya untuk beradaptasi dengan lingkungan dan mampu bertahan agar tetap eksis/hidup. Sehingga organisasi dikatakan efektif jika organisasi tersebut mampu menciptakan suasana kerja dimana para pekerja tidak hanya melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya, tetapi juga membuat suasana supaya pekerja lebih bertanggung jawab, bertindak secara kreatif demi peningkatan efisiensi dalam mencapai tujuan. Konsep efektivitas pendidikan mengacu pada kinerja unit organisasi, oleh sebab itu maksud dari efektivitas sesungguhnya pencapaian tujuan, maka asumsi kriteria yang digunakan harus mencerminkan sasaran akhir dari organisasi itu sendiri.

Konsep Strategi kepemimpinan

Kepemimpinan dari aspek psikologis didefinisikan sebagai suatu proses yang menarik dari kedua kapasitas psikologis yang positif dan sangat maju konteks organisasi, seorang pemimpin harus memiliki kesadaran diri dan perilaku positif dalam pengembangan diri maupun lembaga yang dipimpin. Kepemimpinan dari aspek Manajemen mendorong bawahan untuk mengekspresikan pendapat dan ide-ide, mempromosikan serta dalam pengambilan keputusan kolaboratif, dan mendukung berbagi informasi dan kerja tim dan tidak menganut otoriter. Penelaah Jurnal berpendapat dalam konteks kepemimpinan di Indonesia sangat banyak pemimpin lembaga atau institusi yang otoriter olehnya itu untuk berinovasi dalam kepemimpinan sangat mutlak dilakukan. Gaya manajerial dapat berkorelasi dengan membangun efektivitas. *pendekatan produk* “Pendekatan ini menggambarkan karakteristik kepala sekolah sukses misalnya orang yang percaya diri, terbuka, berorientasi pada tugas. *Pendekatan lingkungan* sebagai seorang pemimpin dengan tetap memperhatikan kondisi dan kultur organisasi atau lembaga yang dipimpinnya. Kepemimpinan dari aspek Pendidikan kepemimpinan pendidikan mengusulkan lebih terdistribusi atau digunakan pendekatan bottom-up, sementara fungsi kepemimpinan instruksional yang dipraktekkan lebih dari atas ke bawah. Seharusnya pemimpin dalam mengambil keputusan lebih mempertimbangkan bawahan atau pelaksana tingkat satuan pendidikan yang menjadi motor penggerak paling bawah. Kepemimpinan umumnya dikaitkan dengan hasil individu dan organisasi yang positif, seperti keadilan yang dirasakan lebih tinggi, berbagi pengetahuan yang lebih tinggi dan kemanjuran tim, kreativitas tinggi, dan kinerja peran yang lebih baik. Sebagaimana dijelaskan diatas bahwa efektifitas merupakan satu dimensi tujuan manajemen yang berfokus pada hasil, sasaran, dan target yang diharapkan. Lembaga pendidikan yang efektif adalah lembaga pendidikan yang menetapkan keberhasilan pada input, proses, output, dan outcome yang ditandai dengan berkualitasnya indikator-indikator tersebut. Sehingga dengan demikian, efektifitas lembaga pendidikan bukan sekedar pencapaian sasaran dan terpenuhinya berbagai kebutuhan untuk mencapai sasaran, tetapi berkaitan erat dengan syaratnya indikator tersebut dengan mutu, atau dengan kata lain ditetapkannya pengembangan mutu lembaga pendidikan. Mulyasa kemudian memberikan barometer terhadap efektifitas sebuah lembaga pendidikan. Menurutnya barometer efektifitas dapat dilihat dari kualitas program, ketepatan penyusunan, kepuasan, keluwesan, dan adaptasi, semangat kerja, motivasi, ketercapaian tujuan, ketepatan waktu, serta ketepatan pendayagunaan sarana, prasarana, dan sumber belajar dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan. Dari uraian di atas nampak jelas bahwa kajian tentang efektifitas pendidikan harus dilihat secara sistemik mulai dari input sampai dengan outcome, dengan indikator yang tidak hanya bersifat kuantitatif, tetapi juga bersifat kualitatif. Sudah lama kita mendambakan sebuah pendidikan yang berkualitas, sehingga tuntutan terhadap kualitas sangat semarak dan perwujudannya sangat urgen karena mutu sudah menjadi a very critical competitive variable dalam persaingan internasional.

Konsep Efektifitas Kepemimpinan

Untuk meningkatkan efektivitas manajerial yang sistematis pendekatan fungsi manajemen adalah. Bidang-bidang berikut perlu diberikan perhatian yang tepat. Tujuan untuk sekolah maupun individu kepala sekolah harus ditetapkan dengan karena peduli. Tujuan harus dimengerti dan terukur dalam hal tujuan. Tujuan harus direvisi jika ada perubahan lingkungan. Rencana yang tepat, kebijakan dan program harus dirumuskan dan mereka harus dikomunikasikan kepada semua orang yang terlibat dalam pencapaian tujuan. Sebuah sistem yang tepat wewenang dan tanggung jawab harus dibuat. Harus ada kinerja yang tepat sistem penilaian untuk mengukur seberapa baik hal-hal yang dilakukan pada saat ini.

Berdasarkan kinerja, informasi penilaian langkah-langkah untuk meningkatkan kinerja harus diidentifikasi dan diimplementasikan. Efektifitas merupakan sebuah fenomena yang mengandung banyak segi, sehingga sedikit sekali orang yang dapat memaksimalkan keefektivitasan sesuai dengan keefektivitasan itu sendiri atau dapat dikatakan bahwa efektivitas masih merupakan sebuah konsepsi yang bersifat elusive (sulit diraih) yang harus didefinisikan secara jelas. Sehingga efektivitas organisasi atau lembaga pendidikan memiliki arti yang berbeda bagi setiap orang, bergantung pada kerangka acuan yang dipakai. Bagi Etzioni, keefektifan merupakan derajat di mana sebuah organisasi mencapai tujuannya. Sedangkan menurut Sergiovani, keefektifan merupakan kesesuaian antara hasil yang dicapai oleh organisasi dengan tujuan yang telah dirumuskan. Kemudian Scheerens mengemukakan bahwa efektivitas sebagai konsep kausal secara esensial, di mana hubungan maksud-hingga-tujuan (means-to-end relationship) serupa dengan hubungan sebab-akibat (cause-effect relationship), terdapat tiga komponen utama yang harus diperhatikan dalam studi tentang efektivitas organisasi pendidikan, yaitu: (1) cakupan pengaruh; (2) kesempatan aksi yang digunakan untuk mencapai pengaruh tertentu (ditandai sebagai mode pendidikan); dan (3) fungsi-fungsi dan mekanisme yang mendasari yang menjelaskan mengapa tindakan tertentu mendorong ke arah pencapaian-pengaruh. Dari definisi tersebut dapatlah dipahami bahwa efektifitas organisasi merupakan kemampuan organisasi untuk merealisasikan berbagai tujuan dan kemampuannya untuk beradaptasi dengan lingkungan dan mampu bertahan agar tetap eksis/hidup. Sehingga organisasi dikatakan efektif jika organisasi tersebut mampu menciptakan suasana kerja dimana para pekerja tidak hanya melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya, tetapi juga membuat suasana supaya pekerja lebih bertanggung jawab, bertindak secara kreatif demi peningkatan efisiensi dalam mencapai tujuan. Konsep efektivitas pendidikan mengacu pada kinerja unit organisasi, oleh sebab itu maksud dari efektivitas sesungguhnya pencapaian tujuan, maka asumsi kriteria yang digunakan harus mencerminkan sasaran akhir dari organisasi itu sendiri. Efektifitas pendidikan dalam setiap tahapannya berproses pada das sollen dan dessein dengan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Indikator input, meliputi karakteristik guru, fasilitas, perlengkapan dan materi pendidikan serta kapasitas manajemen.
2. Indikator proses, meliputi perilaku administratif, alokasi waktu guru, dan alokasi waktu peserta didik.
3. Indikator out put, berupa hasil-hasil dalam bentuk perolehan peserta didik meliputi hasil prestasi belajar, sikap, keadilan dan persamaan.
4. Indikator out come, meliputi jumlah lulusan keningkat pendidikan berikutnya, prestasi belajar di sekolah yang lebih tinggi dan pekerjaan serta pendapatan.

Sebagaimana dijelaskan diatas bahwa efektifitas merupakan satu dimensi tujuan manajemen yang berfokus pada hasil, sasaran, dan target yang diharapkan. Lembaga pendidikan yang efektif adalah lembaga pendidikan yang menetapkan keberhasilan pada input, proses, output, dan outcome yang ditandai dengan kualitasnya indikator-indikator tersebut. Sehingga dengan demikian, efektifitas lembaga pendidikan bukan sekedar pencapaian sasaran dan terpenuhinya berbagai kebutuhan untuk mencapai sasaran, tetapi berkaitan erat dengan syaratnya indikator tersebut dengan mutu, atau dengan kata lain ditetapkannya pengembangan mutu lembaga pendidikan. Mulyasa kemudian memberikan barometer terhadap efektifitas sebuah lembaga pendidikan. Menurutnya barometer efektifitas dapat dilihat dari kualitas program, ketepatan penyusunan, kepuasan, keluwesan, dan adaptasi, semangat kerja, motivasi,

ketercapaian tujuan, ketepatan waktu, serta ketepatan pendayagunaan sarana, prasarana, dan sumber belajar dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan .

Dari uraian di atas nampak jelas bahwa kajian tentang efektifitas pendidikan harus dilihat secara sistemik mulai dari input sampai dengan outcome, dengan indikator yang tidak hanya bersifat kuantitatif, tetapi juga bersifat kualitatif. Sudah lama kita mendambakan sebuah pendidikan yang berkualitas, sehingga tuntutan terhadap kualitas sangat semarak dan perwujudannya sangat urgen karena mutu sudah menjadi a very critical competitive variable dalam persaingan internasional.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan beberapa konsep kepemimpinan tersebut, dapat ditarik beberapa simpulan, yaitu perspektif kepemimpinan pertama adalah Kepemimpinan sebagai (Scientific) Manajemen. Asumsi strategis yang mendasarinya adalah bahwa organisasi dan para pemimpin mereka perlu untuk mengontrol kekacauan sehingga diprediksi, diverifikasi, dan proses routinizable dan output adalah norma. Pada dasarnya, perspektif ini berfokus pada strategis berencana untuk efisiensi. Upaya untuk meningkatkan kepemimpinan harus dibangun atas dasar terdokumentasi dengan baik dan diterima dengan baik pengetahuan kepemimpinan yang sudah ada. Sehingga lembaga pendidikan tampil sebagai lembaga yang memiliki daya tarik dan mampu menjawab kebutuhan masyarakat. Inovasi memainkan peranan yang sangat penting untuk keunggulan organisasi dengan inovasi organisasi atau lembaga pendidikan menciptakan suatu lompatan yang jauh ke depan memiliki nilai terhadap pelanggan atau pengguna jasa. Sangat penting untuk seorang pemimpin institusi/lembaga dan kepala sekolah untuk memahami kelompok orang berinteraksi dengan mereka dan tim mereka dan berbagai kepemimpinan adalah yang paling sukses saat itu difokuskan pada proses, perilaku dan persepsi. Namun demikian, kepemimpinan dapat mengambil bentuk yang berbeda dalam konteks yang berbeda sejalan dengan teori kepemimpinan adalah proses mempengaruhi oleh salah satu anggota kelompok atau organisasi terhadap anggota lainnya untuk membantu kelompok atau organisasi untuk mencapai tujuan. Gaya manajerial dapat berkorelasi dengan membangun efektivitas. *pendekatan produk* “Pendekatan ini menggambarkan karakteristik kepala sekolah sukses misalnya orang yang percaya diri, terbuka, berorientasi pada tugas. *Pendekatan lingkungan* sebagai seorang pemimpin dengan tetap memperhatikan kondisi dan kultur organisasi atau lembaga yang dipimpinnya. Kepemimpinan pendidikan meliputi satu set fungsi yang mungkin dilakukan oleh banyak orang yang berbeda dalam peran yang berbeda di seluruh sekolah seorang manajer atau pemimpin menggunakan berbagai pendekatan yaitu: *Pendekatan Struktural* “Pemikiran struktural menekankan Pendekatan mekanik untuk pengambilan keputusan dan mengasumsikan lingkungan yang stabil” *Pendekatan Perilaku* menurut pendekatan ini, efektivitas manajerial adalah harus dilihat dalam hal optimasi bukan maksimisasi. Gaya manajerial dapat berkorelasi dengan membangun efektivitas. *pendekatan produk* “Pendekatan ini menggambarkan karakteristik kepala sekolah sukses misalnya orang yang percaya diri, terbuka, berorientasi pada tugas. *Pendekata lingkungan* sebagai seorang pemimpin dengan tetap memperhatikan kondisi dan kultur organisasi atau lembaga yang dipimpinnya.

REFERENSI

- [1] Abin Syamsuddin.2001. *Psikologi pendidikan*. Bandung: Rosa Karya.
- [2] Certo Samuel, S Trevis, 2012. *Modern Manajement concepts and Skills*, Twenty Eition, New Jersey: Prentince Hall
- [3] Egle Bileviciute & Inga Zaleniene, *Reformation of Higher Education In Europe: Essential Benchmarks an Insight In Reforming The National Education System*. Scientific Journal vol.9, 2013

- [4] Fontana, Avanti. 2011. *Innovate We Can: Manajemen Inovasi dan Penciptaan Nilai Individu, Organisasi Masyarakat*. Editor Philip Gobang. CIS. Jakarta
- [5] Hedwing, R. & Polla, G. 2006. *Model Sistem Penjaminan Mutu Perguruan Tinggi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- [6] John W. Santrok. 2011. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Kencana
- [7] Matthew R. Fairholm, *Leadership and Organizational Strategy*. *The Public Sector Innovation Journal*, Volume 14(1), 2009
- [8] Mulyasa.E. 2012. *Standar Kompetensi dan sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya
- [9] Saeid Farahbakhsh, *Managerial effectiveness in educational administration: concepts and perspectives*. *British Educational Leadership, Management & Administration Society (BELMAS)*, Vol. 21(2),2007
- [10] Vilma Zydziumaite. *Act, Multilayered Considerations on The Concept of Leadership Conceptual Views In Psychology, Management and Education*. *Scientific Journal*, vol.11, No.25, 2015
- [11] Watson, Tharp, *Self-Directed Behavior, Self Modification for Personal*,2014
- [12] Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- [13] Yukl, Gary, *Leadership in Oraganizations*, sevent edition, New Jersey: Prentice Hall, 2010.