

Kepemimpinan dalam Lembaga Pendidikan Tinggi di Program Studi PAI Universitas Al-Washliyah Labuhan Batu Sumatera Utara

Khairani Nasution, Nurapnilelawati, Mesiono

Kementerian Agama Kab. Langkat

MAN 1 Padang Sidempuan

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

*Correspondence: khairaninasution935@gmail.com, apnisiregar@gmail.com, mesiono@uinsu.ac.id

Abstrak. Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga tidak terlepas dari peran seorang pemimpin. Terlebih lembaga perguruan tinggi sebagai stasiun terakhir sebelum seseorang terjun ke dunia kerja. Untuk mencetak generasi unggul, memiliki daya saing dan mampu menciptakan lapangan kerja, dibutuhkan seorang pemimpin perguruan tinggi yang dapat mewujudkan visi tersebut. Kepemimpinan suatu lembaga tinggi sangat menentukan perubahan yang diinginkan di masa depan. Pemimpin dalam dunia pendidikan terutama di perguruan tinggi yang disebut rektor memiliki peranan penting karena mampu mempengaruhi, mengkoordinasi, membimbing dan mengarahkan serta mengawasi semua personalia dalam hal yang ada kaitannya dengan kegiatan yang dilaksanakan sehingga dapat tercapai tujuan pendidikan pada perguruan tinggi terlaksana dengan efektif dan efisien. Sebagai pemimpin, rektor harus mampu mendorong semangat dan kepercayaan diri dosen, staf dan mahasiswa/i dalam melaksanakan tugas masing-masing sehingga tercapai tujuan yang telah ditetapkan. Perguruan Tinggi terkhusus untuk program S1 merupakan lembaga pendidikan terakhir yang menghantarkan mahasiswa pada masa depannya. Untuk itu diharapkan kepemimpinan lembaga pendidikan tinggi mampu mencetak generasi sesuai dengan tujuan pendidikan nasional. Penelitian dilakukan dengan metode deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi dan telaah dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan di lembaga pendidikan tinggi Alwasliyah Labuhan Batu. Kepemimpinan dalam lembaga pendidikan tinggi prodi PAI Universitas Al-Washliyah Labuhan Batu Sumatera Utara memiliki karakter yang baik, adaptif dan demokratis yang menjamin terlaksananya Tri Darma Pendidikan sehingga tujuan Pendidikan Tinggi yang selaras dengan tujuan Pendidikan nasional bisa terlaksana dengan baik.

Kata kunci : kepemimpinan, lembaga, pendidikan tinggi

Abstract. *The success of an organization or institution is inseparable from the role of a leader. Especially higher education institutions as the last station before someone plunges into the world of work. To produce a superior generation, have competitiveness and be able to create jobs, it takes a higher education leader who can realize this vision. The leadership of a high the desired changes in the future. Leaders in the world of education, especially in tertiary institutions who are called rectors, have an important role because they are able to influence, coordinate, guide and direct and supervise all personnel in matters related to the activities carried out so that the goals of education in tertiary institutions can be achieved effectively and efficiently. As a leader, the chancellor must be able to encourage the enthusiasm and confidence of lectures, staff and student in carrying out their respective tasks so that the goals set have been achieved. Higher education, especially for undergraduate programs, is the last educational institution that delivers students to their future. For this reason it is hoped that the leadership of higher education institutions will be able to produce generations in accordance with national education goals. Research conducted with descriptive method. Data collection technique were carried out by interviews, observation and document review. The results of the study show that leadership in the higher education institution Alwasliyah Labuhanbatu Sumatera Utara. Leadership in the higher education institution of the PAI study program at Alwasliyah Labuhanbatu University has good managerial skills and intelligence as well as a democratic leadership style that guarantees the implementation of the Tri Darma of Education so that higher education goals that are aligned with national goals can be implemented properly.*

Keywords : higher education, institution, leadership

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga tidak terlepas dari peran seorang pemimpin. Terlebih lembaga perguruan tinggi

sebagai stasiun terakhir sebelum seseorang terjun ke dunia kerja. Untuk mencetak generasi unggul, memiliki daya saing dan mampu menciptakan lapangan kerja, dibutuhkan seorang

pemimpin perguruan tinggi yang dapat mewujudkan visi tersebut. Kepemimpinan suatu lembaga tinggi sangat menentukan perubahan yang diinginkan di masa depan. Karena itu, pemimpin yang baik adalah pemimpin yang memiliki visi (pandangan tentang masa depan) yang diinginkan bersama dengan masyarakatnya dan mampu mewujudkan visinya. Di sini fungsi kepemimpinan memberikan arah perubahan (*agent of change*) yang tepat dalam mencapai tujuan tertentu di masyarakat.

Para pemimpin formal atau yang diangkat oleh atasannya menentukan corak perubahan organisasi dengan kinerja yang baik. Pemimpin yang membuat perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi lain. Keberhasilan suatu organisasi banyak ditentukan oleh pemimpin yang menjalankan kepemimpinan yang berbasis kepada keperluan organisasi dan efektif. Demikian pula, kegagalan suatu organisasi juga banyak ditentukan oleh lemahnya kepemimpinan dari pimpinannya. Sementara kepemimpinan yang lemah itu disebabkan lemahnya dukungan dan penerimaan masyarakat, lemah keterampilan manajemen, dan lemah kemampuan berkomunikasi.

Setiap individu adalah seorang pemimpin, minimal seseorang harus mampu memimpin dirinya sendiri untuk dapat melakukan nilai-nilai kebaikan dan menjauhi ketidakbaikan. Namun untuk memimpin dalam lingkup yang lebih luas seorang pemimpin harus memiliki kompetensi dan memenuhi kualifikasi tertentu sehingga muncul kepemimpinan yang efektif. Kepemimpinan bisa juga diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan untuk menggerakkan orang dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan dalam pendidikan adalah segenap kegiatan dalam usaha mempengaruhi personal di lingkungan pendidikan pada situasi tertentu agar mereka melalui usaha kerjasama dan mau bekerja dengan penuh tanggung jawab dan ikhlas demi tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Pemimpin dalam dunia pendidikan terutama di perguruan tinggi disebut rektor. Ia memiliki peranan penting karena mampu mempengaruhi, mengkoordinasi, membimbing dan mengarahkan serta mengawasi semua personalia dalam hal yang ada kaitannya dengan kegiatan yang dilaksanakan sehingga dapat tercapai tujuan pendidikan yang efektif dan efisien. Sebagai pemimpin, rektor harus mampu mendorong semangat dan kepercayaan diri dosen, staf dan mahasiswa/i dalam melaksanakan tugas masing-masing sehingga

tercapai tujuan yang telah ditetapkan. Perguruan Tinggi terkhusus untuk program S1 merupakan lembaga pendidikan terakhir yang menghantarkan mahasiswa pada masa depannya. Untuk itu diharapkan kepemimpinan lembaga pendidikan tinggi mampu mencetak generasi yang sesuai dengan tujuan pendidikan nasional yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Kuasa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggungjawab.

Dalam kepemimpinan seorang pemimpin harus memiliki energi jasmani dan mental, kesadaran akan tujuan dan arah, antusiasme, keramahan dan kecintaan, integritas, penguasaan teknis, ketegasan, kecerdasan, keterampilan mengajar dan kepercayaan. Fungsi kepemimpinan memiliki fungsi instruktif, konsultatif, partisipatif, delegasi dan pengendalian. Seorang pemimpin yang baik memiliki kualitas karakteristik dirinya, meliputi *vision, ability, enthusiasm, stability, concern of others, self confidence, persistence, vitality, charisma, integrity*. Dalam memimpin seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berorientasi pada hasil, gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan partisipatif dan gaya kepemimpinan suportif. Berdasarkan gaya kepemimpinan diatas, dalam praktiknya akan menghasilkan tipe kepemimpinan yaitu tipe otokratis, militeristik, paternalistik, karismatik dan demokratis.

METODE

Penelitian pada Prodi PAI Al-Wasliyah Labuhan Batu Jln. H. Adam Malik Lingkar By Pass Rantauprapat di bawah pimpinan Hj. Betti Megawati, M.A menggunakan metode penelitian deskriptif. Metode penelitian ini merupakan metode yang berusaha untuk mengungkap fakta suatu kejadian, obyek, aktivitas, proses, dan manusia secara apa adanya pada waktu sekarang atau jangka waktu yang masih memungkinkan dalam ingatan responden. Pengumpulan data dalam melakukan penelitian ini digunakan dengan beberapa teknik yaitu: (1) Observasi, peneliti mengamati dekan (informan) tentang Kepemimpinan dalam Lembaga Pendidikan tinggi di S1 PAI Al-Wasliyah Labuhan Batu. Fokus pengamatan diarahkan kepada dekan dan interaksinya dengan guru-guru atau sumber daya yang ada. Dalam rangka mengarahkan fokus pengamatan, peneliti menggunakan

lembaran/pedoman observasi dan dilengkapi dengan catatan lapangan; (2) wawancara, peneliti melakukan wawancara dengan informan terkait dengan Kepemimpinan dalam Lembaga Pendidikan tinggi di S1 PAI Al-Washliyah Labuhan Batu, dekan Penggunaan teknik ini dimaksudkan untuk mendapatkan data yang luas dan mendalam sehingga dapat melengkapi data yang diperoleh melalui observasi. Alat pengumpul data yang digunakan adalah pedoman wawancara; dan (3) dokumentasi, peneliti mempelajari berbagai dokumen administrative yang ada kaitannya dengan Kepemimpinan dalam Lembaga Pendidikan tinggi di S1 PAI Al-Washliyah Labuhan Batu. Semua teknik tersebut di atas dilakukan peneliti sendiri secara langsung, dengan demikian peneliti merupakan instrument utama dalam penelitian ini.

HASIL

Dalam peningkatan mutu Prodi S1 PAI Universitas Al-Washliyah Labuhanbatu Sumatera Utara selalu melakukan kegiatan yang nyata dalam hal tridharma perguruan tinggi yaitu pendidikan, penelitian, dan pengabdian. Berdasarkan Laporan Evaluasi Diri (LED) ini prodi S1 PAI Universitas Al-Washliyah Labuhanbatu melakukan kegiatan peningkatan bidang: (visi, misi, tujuan, dan strategi), (tata pamong, tata kelola dan kerjasama), (mahasiswa), (sumber daya manusia), (keuangan, sarana dan prasarana), (pendidikan), (penelitian), (pengabdian kepada masyarakat), dan (luaran capaian tridharma). Visi prodi S1 PAI Universitas Al-Washliyah Labuhanbatu adalah “Terwujudnya Program Studi Pendidikan Agama Islam yang unggul dalam bidang pendidikan yang Profesional, Kreatif, dan Kompetitif pada Tahun 2023”.

Prodi S1 Pendidikan Agama Islam unggul disebabkan lulusan prodi S1 Pendidikan Agama Islam bekerja sesuai bidang. Berdasarkan *tracer study*, 75% lulusan PAI bekerja sebagai guru Pendidikan Agama Islam. Prodi S1 PAI Universitas Al-Washliyah Labuhanbatu menjadi pusat tujuan untuk belajar baik dalam daerah maupun di luar daerah. Keterangan tersebut berdasarkan dengan adanya mahasiswa yang berasal dari luar propinsi seperti propinsi riau dan luar daerah seperti kabupaten Labuhanbatu Utara, Labuhanbatu Selatan, Tapanuli Selatan, Tapanuli Utara, dan Tanjung Balai. Terakreditasi baik sehingga masyarakat memilih kuliah di prodi S1 PAI

Universitas Al-Washliyah Labuhanbatu. Prodi S1 Pendidikan Agama Islam profesional berdasarkan keahlian mahasiswa dan alumni menguasai seperangkat pengetahuan tentang mata kuliah keguruan sesuai dengan spesialisasinya, mahasiswa dan alumni memiliki keterampilan dalam mendidik, lulusan sebagai guru tenaga pengajar Pendidikan Agama Islam’ lulusan berkemampuan sebagaimana pada taraf KKNI Prodi S1 Pendidikan Agama Islam kreatif dapat dilihat dari kemampuan mahasiswa dan alumni dalam membuat media pembelajaran Agama Islam, mampu membuat strategi, media pembelajaran yang tepat dan disesuaikan dengan materi, tingkat kemampuan, dan karakteristik mahasiswa, dapat mengeluarkan ide melalui tulisan berupa karya ilmiah, bulletin bulanan dan majalah dinding. Prodi S1 Pendidikan Agama Islam berkompetitif berdasarkan alumni mampu bersaing mendapatkan pekerjaan sesuai bidangnya dan mampu bersaing dalam perlombaan karya ilmiah dan mampu bersaing dalam perlombaan pembuatan media pembelajaran.

Kepemimpinan dalam Lembaga Pendidikan tinggi S1 PAI Universitas Al-Washliyah Labuhanbatu memiliki kemampuan manajerial dan kecerdasan yang baik dengan menjamin terlaksananya Tri Darma Pendidikan sehingga tujuan Pendidikan tinggi yang selaras dengan tujuan Pendidikan nasional bisa terlaksana dengan baik. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi penulis dengan dekan dan ka.prodi bahwa S1 PAI Universitas Al-Washliyah Labuhanbatu telah menjalankan kepemimpinan dengan berdasarkan aturan sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No.139 Tahun 2014 tentang Pedoman Statuta dan Organisasi Perguruan Tinggi disebutkan bahwa tanggung jawab dan kewenangan pemimpin perguruan tinggi meliputi:

1. Menyusun Statuta beserta perubahannya untuk diusulkan kepada Menteri setelah mendapat persetujuan organ perguruan tinggi;
2. Menyusun dan/atau mengubah rencana pengembangan jangka panjang;
3. Menyusun dan/atau mengubah rencana strategis 5 (lima) tahun;
4. Menyusun dan/atau mengubah rencana kerja dan anggaran tahunan (rencana operasional);
5. Mengelola pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat sesuai dengan rencana kerja dan anggaran tahunan;

6. Mengangkat dan/atau memberhentikan pimpinan unit kerja di bawah pemimpin perguruan tinggi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan;
7. Menjatuhkan sanksi kepada civitas akademika dan tenaga kependidikan yang melakukan pelanggaran terhadap norma, etika dan/atau peraturan akademik berdasarkan rekomendasi senat;
8. Menjatuhkan sanksi kepada dosen dan tenaga kependidikan yang melakukan pelanggaran sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
9. Membina dan mengembangkan pendidik dan tenaga kependidikan;
10. Menerima, membina, mengembangkan dan memberhentikan mahasiswa;
11. Mengelola anggaran sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
12. Menyelenggarakan sistem informasi manajemen berbasis teknologi informasi dan komunikasi yang handal yang mendukung pengelolaan tri dharma perguruan tinggi, akuntansi dan keuangan, kepersonaliaan, kemahasiswaan dan kealumnian;
13. Menyusun dan menyampaikan laporan pertanggungjawaban penyelenggaraan tridharma kepada menteri;
14. Mengusulkan pengangkatan profesor kepada menteri;
15. Membina dan mengembangkan hubungan dengan alumni, pemerintah, pemerintah daerah, pengguna hasil kegiatan tridharma perguruan tinggi dan masyarakat;
16. Memelihara keamanan, keselamatan, kesehatan dan ketertiban kampus serta kenyamanan kerja untuk menjamin kelancaran kegiatan tridharma perguruan tinggi;
17. Tugas lain sesuai kewenangan.

Sebagai seorang pemimpin di lembaga perguruan tinggi tersebut bahwa seorang rektor jika telah menjalankan tri dharma perguruan tinggi maka akan dapat terlaksana sebuah perguruan tinggi dengan optimal. Tri Dharma perguruan tinggi meliputi pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat. Pendidikan berarti usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Penelitian

adalah kegiatan yang dilakukan menurut kaidah dan metode ilmiah secara sistematis untuk memperoleh informasi, data dan keterangan yang berkaitan dengan pemahaman dan/atau pengujian suatu cabang ilmu pengetahuan dan teknologi. Pengabdian masyarakat adalah kegiatan civitas akademika yang memanfaatkan ilmu pengetahuan dan teknologi untuk memajukan kesejahteraan masyarakat dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Sejak awal keberadaan manusia di muka bumi. Allah telah menciptakan Nabi Adam A.S untuk menjadi khalifah di muka bumi. Oleh karena itu setiap sisi kehidupan manusia dibutuhkan sosok seorang pemimpin. Kepemimpinan memiliki peranan strategis dalam kerangka manajemen. Sebab peranan seorang pemimpin pada dasarnya merupakan serangkaian fungsi kepemimpinan. Sedangkan fungsi kepemimpinan itu sendiri merupakan salah satu di antara peranan manager dalam kerangka untuk mempengaruhi bawahan atau pengikutnya agar dengan penuh kemauan memberikan pengabdian dalam mencapai tujuan organisasi, sesuai dengan kemampuan bawahan secara maksimal. Faktor penentu keberhasilan seorang pemimpin di antaranya adalah "teknik kepemimpinan", yaitu bagaimana seorang pemimpin mampu menciptakan situasi sehingga menyebabkan orang yang bawah pimpinannya timbul kesadarannya untuk melaksanakan apa yang dikehendaki oleh seorang pemimpin. Dengan kata lain, efektif atau tidaknya seorang pemimpin tergantung bagaimana kemampuannya dalam mengelola dan menerapkan pola kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan kondisi dalam organisasi tersebut.

Wahjosumitjo menegaskan kepemimpinan merupakan kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan suatu kerja untuk memengaruhi perilaku orang lain, terutama bawahannya untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku positif, ia memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan menurut Atmosudirjo (1982) adalah sebagai suatu kepribadian (*personality*) seseorang yang mendatangkan keinginan pada sekelompok orang-orang untuk mencontohnya atau mengikutinya atau yang memancarkan pengaruh tertentu, sesuatu kekuatan atau wibawa yang sedemikian rupa sehingga membuat sekelompok orang-orang mau melakukan apa yang dikehendaki. Dalam Islam sendiri diyakini sejak diciptakannya alam

semesta Allah telah menyiapkan khalifah untuk dapat memimpin bumi ini yaitu Nabi Adam A.S. Allah SWT berfirman :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةًۭۙ قَالُوْۤا اَنْجَعِلْ فِیْهَا مَنْ یُّسۡفِدُ فِیْهَا وَیَسۡفُكُ الدِّمَآءَ وَنَحۡنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَۗ قَالَ اِنِّیْۤ اَعۡلَمُ مَا لَا تَعۡلَمُوْنَ

Artinya:

Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”

Seorang pemimpin dalam suatu perkumpulan diharapkan mampu menggunakan pengaruhnya dalam mewujudkan dan mencapai tujuan kelompok. Fenomena kepemimpinan dapat dijelaskan melalui konsep dasar berikut:

1. Kepemimpinan adalah suatu daya yang mengalir dengan cara yang tidak diketahui antara pemimpin dan pengikutnya, mendorong para pengikut mengerahkan tenaga secara teratur menuju sasaran yang dirumuskan bersama. Bekerja menuju sasaran dan pencapaiannya memberikan kepuasan bagi pemimpin dan pengikutnya.
2. Pemimpin juga mewarnai dan diwarnai oleh media, lingkungan dan iklim tempat ia berfungsi. Kepemimpinan tidak bekerja dalam ruangan hampa, tetapi dalam suasana yang diciptakan oleh berbagai unsur. Tekanan terhadap tata tertib bertujuan agar manusia dapat hidup aman, tenteram dan damai. Oleh karena itu tepo seliro menjadi bagian terpenting dalam etika dan kesopanan kultur jawa. Hidup supel, sopan, selalu mendahulukan kepentingan orang lain merupakan kebijaksanaan yang menggambarkan adanya pengendalian diri, kepekaan terhadap pendapat orang lain, kesediaan untuk tidak menonjolkan diri atau bahkan merendahkan diri. Kepemimpinan menuntut keaktifan dalam bekerja dan bertindak berdasarkan tata aturan yang berlaku, yang dalam terma jawa disebut dengan model kepemimpinan yang sepi ing pamrih rame ing gawe memayu hayuning bawono dan politik rasa dengan kultur jawa yang lebih mementingkan hidup manunggaling kawula gusti, sebagai upaya

untuk memberikan nuansa baru kepemimpinan berkarakter.

3. Kepemimpinan bekerja menuntut prinsip, alat dan metode yang pasti dan tetap. Ada aturan main yang harus ditaati oleh seorang pemimpin yaitu protokoler yang mengikat bagi pemimpin.
4. Dalam menjalankan kegiatan kepemimpinannya, seorang pemimpin harus memiliki prinsip dan atribut seorang pemimpin. Hicks dan Gullet (1996) mengemukakan bahwa seorang pemimpin yang ingin berhasil dalam melaksanakan kepemimpinan hendaknya memiliki sifat-sifat: a) Bersikap adil; c) Memberikan sugesti (*suggesting*); d) Mendukung tercapainya tujuan (*supplying objectives*); e) Katalisator (*catalysing*); f) Menciptakan rasa aman (*providing security*); g) Sebagai wakil organisasi (*representing*); h) Sumber inspirasi (*inspiring*); dan i) Bersikap menghargai (*praising*). Memimpin adalah proses memotivasi, mengarahkan orang lain dalam organisasi untuk bekerja secara produktif dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Manajer dalam melakukan pekerjaannya melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu yang dinamakan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organising, staffing, motivating* dan *controlling*. Lebih luas lagi fungsi manajemen menurut Terry (2000) adalah sebagai berikut:

1. *Planning* yaitu menetapkan pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh kelompok untuk mencapai tujuan yang digariskan yang mencakup kegiatan pengambilan keputusan, karena termasuk alternatif-alternatif keputusan.
2. *Organizing* mencakup ; (a) membagi komponen-komponen kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan ke dalam kelompok- kelompok, (b) membagi tugas kepada seorang manajer untuk mengadakan pengelompokan tersebut. (c) menetapkan wewenang diantara kelompok atau unit organisasi.
3. *Actuating*, Kegiatannya mencakup aktivitas seorang manajer untuk mengawali dan melanjutkan kegiatan yang ditetapkan oleh unsur perencanaan dan pengorganisasian agar tujuan-tujuan dapat tercapai. *Actuating* mencakup kegiatan memberikan penghargaan, memimpin, mengembangkan dan memberi kompensasi kepada pegawai-pegawai.

4. *Staffing*. Kegiatannya mencakup aktivitas mendapatkan, menempatkan dan mempertahankan anggota pada posisi yang dibutuhkan oleh pekerjaan organisasi yang bersangkutan.
5. *Directing*, Merupakan pengarahan yang diberikan kepada bawahan sehingga pegawai memiliki pengetahuan dan akan bekerja lebih efektif yang salah satu kegiatannya adalah memberi orientasi kepada bawahannya.
6. *Controlling*. Melihat apakah kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan sesuai rencana. Pelaksanaan kegiatan dievaluasi dan penyimpangan-penyimpangan yang tidak diinginkan diperbaiki supaya tujuan-tujuan dapat tercapai dengan baik.
7. *Innovating* yaitu pengembangan gagasan-gagasan baru, mengkombinasikan pemikiran baru dengan yang lama.
8. *Coordinating* merupakan sinkronisasi yang teratur dari usaha-usaha individu yang berhubungan dengan jumlah, waktu dan tujuan mereka, sehingga dapat diambil tindakan serempak menuju sasaran yang telah ditetapkan. Menurut penulis, fungsi manajemen yang dilakukan seorang manajer meliputi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi.

Orang yang memiliki keahlian memimpin atau kepemimpinan disebut dengan pemimpin atau pimpinan. Dalam dunia manajemen, seorang pemimpin adalah seseorang yang aktif melakukan kerja perencanaan, koordinasi, percobaan, dan mengarahkan perilaku anggotanya untuk mencapai tujuan bersama. Dengan kata lain, unsur kepemimpinan merupakan bagian yang vital dari setiap perilaku seorang manager dalam konteks manajemen sebuah organisasi atau perusahaan. Dalam hal ini, kepemimpinan sebagai sebuah praktik dan fungsi manajemen sendiri mencakup hal-hal sebagai berikut:

1. Adanya seseorang yang berfungsi memimpin, disebut juga dengan pemimpin atau dalam struktur organisasi disebut dengan atasan.
2. Adanya orang lain yang dipimpin atau biasa juga merujuk pada bawahan.
3. Adanya kegiatan menggerakkan orang lain, yang dilakukan dengan memengaruhi dan mengarahkan perasaan, pikiran, dan tingkah lakunya.
4. Adanya tujuan yang hendak dicapai, baik yang dirumuskan secara sistematis maupun bersifat sukarela.

5. Berlangsung berupa proses di dalam kelompok atau organisasi, baik besar maupun kecil, dengan banyak maupun sedikit yang dipimpin.

Praktik kepemimpinan dalam sebuah organisasi bukanlah hal yang mudah. Ia membutuhkan tidak hanya kemampuan dan keterampilan tertentu dalam mengarahkan orang lain, tapi juga bakat, karisma, dan jiwa kepemimpinan. Dengan kata lain, kepemimpinan bukan semata jabatan atau posisi tertentu sebagai efek structural dalam praktik pengorganisasian, tapi juga suatu kondisi dimana seseorang memiliki hal hal yang dibutuhkan untuk menjadi seorang pemimpin. Pada salah satu literatur klasik tentang kepemimpinan, Ordway Tead (2004) mengemukakan beberapa kemampuan dasar dan sifat-sifat yang mesti dimiliki oleh seseorang pemimpin, di antaranya sebagai berikut;

1. Energi jasmani dan mental; pemimpin harus mempunyai daya tahan, keuletan, kekuatan, atau tenaga yang istimewa. Demikian juga didukung dengan semangat juang, motivasi kerja, disiplin, dan kesabaran.
2. Kesadaran akan tujuan dan arah; pemimpin memiliki keyakinan yang teguh akan kebenaran dan kegunaan dari semua perilaku yang dikerjakan pemimpin tahu persis ke mana arah yang akan ditujunya dan memberi manfaat bagi dirinya dan kelompok.
3. Antusiasme; pekerjaan yang dilakukan dan tujuan yang akan dicapai membangkitkan, optimisme, dan semangat besar pada pribadi pemimpin maupun anggota kelompok.
4. Keramahan dan kecintaan; kasih sayang dan dedikasi pemimpin bisa menjadi tenaga penggerak yang positif untuk melakukan perbuatan-perbuatan yang menyenangkan bagi semua pihak. Sedangkan keramahan juga memberikan pengaruh pemimpin dalam mencapai tujuan.
5. Integritas; dengan segala ketulusan hati dan kejujuran, pemimpin memberikan keteladanan, agar dia patuhi dan diikuti oleh anggota kelompoknya.
6. Penguasaan teknis; pemimpin harus memiliki satu atau beberapa kemahiran teknis tertentu, agar ia mempunyai kewibawaan dan kekuasaan untuk memimpin kelompoknya.
7. Ketegasan; pemimpin harus bisa mengambil keputusan secara tepat, tegas, dan cepat sebagai hasil dari kearifan dan pengalamannya.

8. Kecerdasan; kemampuan pemimpin untuk melihat dan mematuhi dengan baik, mengerti sebab dan akibat kejadian, menemukan hal-hal yang krusial, dan cepat menemukan cara-cara penyelesaiannya dalam waktu yang singkat.
9. Keterampilan mengajar; pemimpin harus mampu menuntun, mendidik, mengarahkan, mendorong, dan menggerakkan anak buahnya atau anggotanya untuk berbuat sesuatu.
10. Kepercayaan; para anggota yang dipimpin merasa bahwa mereka bisa mempercayakan diri mereka pada pemimpin, di mana mereka dipengaruhi secara positif dan diarahkan pada sasaran yang benar.

Seorang pemimpin akan bertanggung jawab penuh untuk setiap keberhasilan dan kegagalan yang dialami lembaga pendidikan dalam penerapan setiap detail perencanaan kerja yang telah dibuat. Karena itu, kepemimpinan dalam konteks manajemen pendidikan bukan saja harus memiliki berbagai sifat dan kemampuan dasar seperti disebutkan sebelumnya, tapi juga harus memiliki pemahaman yang utuh tentang manajemen pendidikan secara keseluruhan, serta bagaimana menerapkannya secara efektif selaras dengan kondisi dan kemampuan lembaga pendidikan yang dipimpinnya. Tujuan utama dari kepemimpinan pendidikan sendiri adalah menyediakan arahan, bimbingan dan berbagai bentuk fungsional dari kepemimpinan lainnya, agar setiap tindakan yang dilakukan dalam upaya peningkatan kualitas manajemen lembaga pendidikan bisa berjalan dengan baik. Secara lebih terperinci, peran dan tujuan dari keberadaan seorang pemimpin dalam konteks manajemen pendidikan pada sebuah lembaga pendidikan. Edward Sallis mencakup hal-hal berikut ini; (1) Menjadi visi bagi institusi; (2) Menunjukkan komitmen yang jelas terhadap peningkatan mutu pendidikan; (3) Memiliki kemampuan untuk mengkomunikasikan pesan-pesan pendidikan; (4) Memenuhi kebutuhan masyarakat sebagai *stakeholder* pendidikan; (5) Memastikan bahwa masyarakat didengar oleh organisasi; (6) Memimpin pengembangan staf; (7) Menciptakan budaya produktif dan saling mendukung; (8) Memimpin inovasi di lembaga yang dipimpinnya; (9) Memastikan bahwa struktur organisasi memiliki tanggung jawab dan menyediakan delegasi maksimal selaras dengan pertanggungjawaban tersebut; (10) Memiliki komitmen untuk menghilangkan batasan-batasan

artifisial yang menghalangi produktivitas kerja; (11) Membangun kelompok atau tim kerja yang efektif; dan (12) Mengembangkan mekanisme yang diperlukan untuk mengawasi dan mengevaluasi pencapaian.

Nawawi (1995) menegaskan fungsi dari kepemimpinan pendidikan sendiri, sama halnya dengan fungsi kepemimpinan pada umumnya, terutama fungsi-fungsi berikut:

1. Fungsi Instruktif; Pemimpin berfungsi sebagai komunikator yang menentukan apa (isi perintah), bagaimana (cara mengerjakan perintah), bilamana (waktu memulai, melaksanakan dan melaporkan hasilnya), dimana (tempat mengerjakan perintah) agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif sehingga fungsi orang yang dipimpin hanyalah melaksanakan perintah.
2. Fungsi Konsultatif; Pemimpin dapat menggunakan fungsi konsultatif sebagai komunikasi dua arah. Hal tersebut digunakan manakala pemimpin dalam usaha menetapkan keputusan yang memerlukan bahan pertimbangan dan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya.
3. Fungsi Partisipatif; Dalam menjalankan fungsi partisipasi pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya. Setiap anggota kelompok memperoleh kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam melaksanakan kegiatan yang dijabarkan dari tugas-tugas pokok, sesuai dengan posisi masing-masing.
4. Fungsi Delegasi; Dalam menjalankan fungsi delegasi, pemimpin memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan. Fungsi delegasi sebenarnya adalah kepercayaan seorang pemimpin kepada orang yang diberi kepercayaan untuk pelimpahan wewenang dengan melaksanakannya secara bertanggungjawab. Fungsi pendelegasian ini, harus diwujudkan karena kemajuan dan perkembangan kelompok tidak mungkin diwujudkan oleh seorang pemimpin seorang diri.
5. Fungsi Pengendalian; Fungsi pengendalian berasumsi bahwa kepemimpinan yang efektif harus mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Dalam melaksanakan fungsi pengendalian,

pemimpin dapat mewujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan.

Berbagai fungsi kepemimpinan tersebut, dalam konteks manajemen pendidikan, seperti halnya tujuan kepemimpinan pendidikan, akan lebih diarahkan dengan penekanan pada aspek-aspek krusial dari pendidikan itu sendiri. Apa yang penting dalam hal ini adalah bahwa kepemimpinan hanya akan berjalan dengan baik jika seluruh tujuan dan fungsi kepemimpinan tersebut juga dilaksanakan dengan baik. Lebih lanjut, berdasarkan rumusan awal tentang kepemimpinan, seorang pemimpin diyakini merupakan orang dengan kualitas lebih (superior) dibandingkan yang lain. Kalangan pemimpin adalah mereka dengan kemampuan lebih dalam merumuskan tindakan yang diperlukan, pengetahuan lebih dalam menimbang jalan apa yang mesti ditempuh untuk mencapai tujuan, kuat, ulet dan tentu saja memiliki pandangan jauh ke depan dibandingkan orang-orang yang dipimpinnya. Kalangan pemimpin ini biasanya merupakan golongan minoritas, namun memegang kunci penting bagi keberhasilan golongan mayoritas. Mengingat urgennya peran seorang pemimpin ini, maka pemahaman akan karakteristik dan juga model-model kepemimpinan itu sendiri jelas diperlukan.

Manning dan Curtis (2000) dalam hal ini menyatakan bahwa setidaknya ada sepuluh kualitas yang menandai karakteristik seorang pemimpin yang baik. Sepuluh kualitas tersebut adalah sebagai berikut; (1) *vision*; seorang pemimpin harus memiliki indra yang kuat akan suatu tujuan; (2) *ability*; seorang pemimpin harus tahu pekerjaan yang akan dikerjakan atau kehilangan rasa hormat; (3) *enthusiasm*; merupakan bentuk dari persuasi yang menyebabkan orang lain menjadi tertarik dan mau menerima apa yang akan dilakukan seorang pemimpin; (4) *stability*; seorang pemimpin harus mengerti dunianya sendiri dan bagaimana itu berhubungan dengan dunia orang lain; (5) *concern of others*; pemimpin harus peduli kepada bawahannya; (6) *self confidence*; kepercayaan diri merupakan salah satu kemampuan yang memberikan seorang pemimpin kekuatan dari dalam dirinya untuk mengatasi tugas-tugas yang sulit; (7) *persistence*; seorang pemimpin harus punya kendali dan determinasi untuk tetap mengerjakan tugas-tugas tersebut terselesaikan; (8) *vitality*; meskipun ada semangat kemauan,

kekuatan dan stamina sangat diperlukan dalam memenuhi tugas-tugas kepemimpinan; (9) *charisma*; karisma merupakan kualitas spesial seseorang yang membuat orang lain tertarik dan membuat mereka untuk mengikuti; dan (10) *integrity*; kualitas yang paling penting dari kepemimpinan adalah integritas selain itu diartikan sebagai kejujuran, kekuatan dari karakter dan keberanian

Beach dan Reinhartz (2004) mengidentifikasi beberapa karakteristik kepemimpinan yang berkualitas, yaitu; (1) memiliki kemampuan dan menciptakan budaya organisasi yang akan menjadi pedoman bagi seluruh anggotanya; (2) memiliki kemampuan mempergunakan kecakapan interpersonal dalam rangka membangun kepercayaan dan kerjasama dengan pihak lain; (3) memiliki kemampuan untuk mengomunikasikan dan menyampaikan misi, tujuan dan strategi-strategi; (4) memiliki kemampuan untuk menunjukkan integritas pribadi serta tanggungjawab dalam berinteraksi dengan pihak lain; (5) memiliki kemampuan mendiagnosis permasalahan, memilih prosedur berdasarkan pertimbangan yang wajar serta kemungkinan risiko yang ditimbulkannya; dan (6) memiliki kemampuan bekerjasama untuk mencapai tujuan.

Dalam hal manajemen pendidikan, pemimpin yang baik memiliki penekanan sebagai berikut: (1) komitmen utuh pada upaya peningkatan dan pengembangan mutu organisasi, baik mutu layanan manajemen maupun mutu proses pendidikan; (2) pemenuhan kebutuhan dan kepuasan masyarakat sebagai stakeholder pendidikan; (3) upaya perbaikan berkelanjutan dan penataan organisasi yang produktif; (4) inovasi dan pengembangan budaya kreatif dan lingkungan organisasi; (5) pengawasan dan pengendalian baik secara internal maupun eksternal; (6) pembinaan *mutual relationship* dengan berbagai pihak dalam upaya pembelajaran, *benchmarking* dan kerjasama; dan (7) penciptaan dan distribusi pengetahuan ke dalam seluruh level organisasi.

Teori kepemimpinan banyak dipengaruhi oleh penelitian Galton (1879) tentang latar belakang orang-orang yang terkemuka yang mencoba menerangkan perihal kepemimpinan berdasarkan warisan (teori orang terkemuka). Perspektif yang berbeda muncul yang menyatakan bahwa seorang pemimpin besar pada dasarnya dihasilkan secara spasio-temporal (teori kepemimpinan situasional). Dalam hal ini terdapat dua hipotesis yang

dikembangkan para ahli tentang kepemimpinan, yakni: (a) keberadaan dan kualitas pemimpin serta kepemimpinan yang dibawanya sangat bergantung pada kelompok yang dipimpinnya, dan (b) keberhasilan seorang pemimpin dalam mengatasi sebuah persoalan di masa kini atau dalam situasi tertentu, merupakan hasil pembelajaran atau cara kepemimpinan terdahulu dalam mengatasi persoalan tersebut.

Stogdill dan Bernard (1990) merumuskan teori kepemimpinan meliputi; (1) *traits theory*; (2) *environmental theory*; (4) *personal situation theory*; (5) *interaction-expectation theory*; (6) *humanistic theory*; dan (7) *exchange theory*. Sementara John Adair (2009) menyatakan bahwa teori kepemimpinan mencakup 3 kelompok utama, yaitu: (1) ancangan kualitas, yang mendasarkan ancangannya terhadap kelebihan dan ciri-ciri tertentu yang dimiliki seorang pemimpin; (2) ancangan situasional, yaitu berpendirian bahwa situasi tertentu dapat membentuk kepemimpinan seseorang; dan (3) ancangan kelompok, yang memandang bahwa kepemimpinan seseorang itu lahir dari kebutuhan kelompok.

Ada empat gaya kepemimpinan menurut Robert House (1996) meliputi: (1) gaya kepemimpinan yang berorientasi pada hasil (*achievement oriented leadership*). sebuah gaya kepemimpinan yang mengutamakan kepercayaan dan kerjasama dalam mencapai tujuan bersama; (2) gaya kepemimpinan direktif (*direktif leadership*). gaya ini merujuk pada para pemimpin yang berusaha memandu setiap anggotanya untuk mengenali tugas mereka sehingga pekerjaan menjadi lebih efektif untuk mencapai tujuan yang ditetapkan; (3) gaya kepemimpinan partisipatif (*participative leadership*). gaya kepemimpinan yang mengutamakan pentingnya komunikasi dan konsultasi antara pimpinan dan anggota dalam membuat sebuah keputusan; dan (4) gaya kepemimpinan suportif (*supportive leadership*). gaya kepemimpinan yang sangat memperhatikan setiap detail ekspektasi bawahan dan mendorong mereka untuk sukses dalam pekerjaan mereka.

Menurut Hersey dan Blanchard (1992) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan pada dasarnya merupakan perwujudan dari tiga komponen, yaitu : (1) pemimpin adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk melakukan unjuk kerja maksimum yang telah ditetapkan sesuai dengan tujuan organisasi. Organisasi akan berjalan dengan baik jika pimpinan bekerja sesuai

dengan kecakapan bidangnya dan setiap pimpinan mempunyai keterampilan yang berbeda, seperti keterampilan teknis, manusiawi dan konseptual; (2) bawahan adalah seorang atau sekelompok orang yang merupakan anggota dari suatu perkumpulan atau pengikut yang setiap saat siap melaksanakan perintah atau tugas yang telah disepakati bersama guna mencapai tujuan; dan (3) situasi adalah suatu keadaan yang kondusif dimana seorang pimpinan berusaha pada saat saat tertentu mempengaruhi perilaku orang lain agar dapat mengikuti kehendaknya dalam rangka mencapai tujuan bersama.

Gaya kepemimpinan berdasarkan tingkatan perhatian pada orang (*concern for people*) dan fokus pada produksi (*concern for production*) menurut Robert Blake dan Jane Mouton dikembangkan dari *manajerial grid model*, yaitu:

1. *The indeferent*; gaya ini melambangkan keberadaan seorang pemimpin yang memiliki tingkat perhatian yang rendah baik pada orang maupun pada persoalan produksi. Pemimpin yang menggunakan gaya ini biasanya adalah kalangan pemimpin yang berusaha mencari aman untuk dirinya sendiri. Gaya kepemimpinan ini jarang sekali menghasilkan keputusan yang inovatif.
2. *The accomodating*; gaya ini melambangkan pemimpin yang memiliki tingkat perhatian yang tinggi pada orang, namun kefokusannya yang rendah pada produksi. Pemimpin dengan gaya ini biasanya terus berusaha untuk membuat nyaman para pekerja dan bawahannya dengan harapan mereka akan meningkatkan kinerjanya. Hasil dari gaya kepemimpinan seperti ini biasanya akan terdapat suasana kerja yang akrab dan hangat, namun kurang produktif.
3. *The dictatorial*; gaya kepemimpinan yang berusaha untuk mengontrol dan mendominasi. Pemimpin dengan gaya ini memiliki perhatian yang tinggi terhadap produksi dan fokus yang rendah terhadap karyawan. Biasanya pemimpin dengan gaya ini tidak mementingkan kebutuhan karyawan, mereka hanya menyediakan fasilitas gaji yang cukup dan berharap kinerja karyawan meningkat. Aspek personal lainnya tidak menjadi perhatian mereka. Gaya seperti ini biasa digunakan kalangan pemimpin di saat menghadapi krisis.
4. *The status quo*; adalah gaya kepemimpinan yang memiliki nilai seimbang antara tingkat

perhatian terhadap karyawan dan produksi. Pemimpin dengan gaya ini berusaha untuk menyeimbangkan antara tujuan organisasi dan kebutuhan karyawan.

5. *The Sound*; Pada gaya ini, perhatian terbesar diberikan baik pada karyawan maupun pada produksi. Para pemimpin dengan gaya ini berusaha untuk menumbuhkan kerjasama, kekompakan dan komitmen di antara karyawan. Metode ini juga menjadi pilihan bagi para pemimpin untuk membangun kesadaran konstruktif pada karyawan.
6. *The Opportunistic*; Pemimpin dengan gaya ini tidak memiliki titik nilai yang pas pada *grid*. Mereka biasanya mengadopsi segala jenis tindakan yang bisa menghasilkan keuntungan pribadi, baik dengan cara membangun kedekatan dengan karyawan, maupun mementingkan produksi.
7. *The paternalistic*; gaya ini ditambahkan *grid* sebelum tahun 1999. Para pemimpin gaya ini biasanya bersifat suportif, namun tidak memiliki keberanian untuk melakukan hal-hal baru.

Menurut Siagian (1997) dalam praktiknya akan menghasilkan berbagai tipe kepemimpinan yang akan mewarnai kepemimpinan seseorang, yaitu:

1. Tipe Otokratis. Pemimpin dengan tipe ini pada dasarnya adalah pemimpin yang memiliki karakteristik berikut, yaitu:
 - a. Organisasi atau komunitas yang dipimpinnya dianggap sebagai hak milik pribadi yang bisa digunakan untuk apapun;
 - b. Tujuan pribadi sering kali dianggap sebagai tujuan bersama;
 - c. Memandang sebelah mata terhadap bawahan atau menganggap mereka hanyalah alat yang bisa digunakan untuk kepentingan pribadinya;
 - d. Sangat mengandalkan kekuasaan yang dipegangnya secara formal;
 - e. Pemimpin tipe otokratis ini dalam menjalankan kepemimpinannya sering kali menggunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan (koersif) dan meyakini bahwa hukuman merupakan metode paling efektif untuk mengarahkan anggota-anggotanya agar tidak melakukan hal yang melenceng dari tujuan bersama.
2. Tipe Militeristik. Pemimpin dengan tipe militeristik. Pemimpin dengan tipe ini memiliki karakter sebagai berikut:
 - a. Komando merupakan sistem perintah yang sering digunakan untuk menjalankan tindakan anggota-anggotanya;
 - b. Terdapat hierarki jabatan atau rantai komando dan menggunakan hierarki jabatan tersebut sebagai cara untuk mendapatkan kepatuhan anggota-anggotanya;
 - c. Dalam kepemimpinannya lebih menyukai susana formal dan kaku;
 - d. Disiplin adalah hal yang paling utama diterapkan secara ketat sehingga terkadang menutup peluang untuk terjadinya inovasi dan kreativitas dari anggota.
 - e. Tipe pemimpin ini sering kali tertutup terhadap kritik, sebab hal itu dianggap dapat menciderai wibawa kepemimpinan.
3. Tipe paternalistis. Tipe ini merupakan tipikal pemimpin dengan karakter;
 - a. Menganggap dirinya sosok sentral dari komunitas yang dipimpinnya dan anggota-anggotanya adalah anak-anak yang harus dilindungi dan diarahkan agar tidak melenceng ataupun melakukan kesalahan;
 - b. Jarang memberikan kesempatan ataupun wewenang bahkan tidak mempercayai bawahannya untuk mengambil suatu keputusan karena baginya mereka hanyalah kumpulan orang yang tidak mengerti apa-apa;
 - c. Kepemimpinan yang dijalkannya membuat para bawahan sulit untuk mengeluarkan kreativitas ataupun inovasi dalam kerja karena sang pemimpin tidak membuka peluang untuk hal tersebut.
4. Tipe Karismatik. Pemimpin karismatik pada dasarnya adalah pemimpin yang memiliki daya dan kekuatan sehingga orang lain mengikuti dan patuh terhadap petunjuk dan arahnya. Karisma dalam diri seseorang adalah hal yang tidak bisa dijelaskan secara utuh oleh para ahli hingga saat ini. Ia sering kali dianggap sebagai bawaan seseorang secara personal, sebagai kemampuan untuk menundukkan orang lain, meskipun terkadang tidak melulu rasional. Pemimpin karismatik bahkan tidak bisa diukur dari kekayaan yang dimilikinya ataupun kecakapan dalam kepemimpinannya. Pemimpin karismatik sering lahir dari gabungan bakat, kepribadian, gaya hingga keteguhan seseorang dalam memegang

- keyakinan yang mendasari kepemimpinannya.
5. Tipe demokratis. Tipe pemimpin yang terakhir ini merupakan tipikal pemimpin yang dianggap paling cocok untuk saat ini. Masyarakat modern pada dasarnya adalah masyarakat yang menganggap bahwa demokrasi merupakan satu-satunya pilihan rasional yang bisa merangkum dan mengakomodasi kebutuhan, kepentingan dan hajat mereka dalam sebuah kehidupan bersama. Pemimpin demokratis adalah pemimpin yang terbuka terhadap kritik dari anggotanya karena ia menyadari bahwa kepemimpinan yang dijalankannya merupakan amanat anggota yang suatu saat akan diserahkan kembali.

Secara terperinci tugas pokok seorang pemimpin dalam lingkup organisasi adalah sebagai berikut;

1. Menjalankan fungsi-fungsi manajemen meliputi: perencanaan (*planning*); pengorganisasian (*organizing*); pengarahan (*directing*); pengendalian (*controlling*); dan kepemimpinan (*leadership*)
2. Menggerakkan dan memotivasi anggota-anggotanya untuk bekerja dengan efektif dan efisien.
3. Memberikan visi yang jelas bagi organisasi secara keseluruhan.
4. Menciptakan iklim dan budaya kerja yang mendukung pada tercaainya tujuan.
5. Menjadi yang pertama dalam pertanggungjawaban dan hubungan dengan pihak luar.

Nawawi (1995) menjelaskan lima fungsi kepemimpinan, yaitu;

1. Fungsi instruktif; pemimpin berfungsi sebagai komunikator yang menentukan apa (isi perintah), bagaimana (cara mengerjakan perintah, bilamana (waktu memulai, melaksanakan dan melaporkan hasilnya), dan dimana (tempat mengerjakan perintah) agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif sehingga fungsi orang yang dipimpin hanyalah melaksanakan perintah.
2. Fungsi konsultatif; pemimpin dapat menggunakan fungsi konsultatif sebagai komunikasi dua arah.
3. Fungsi partisipasi, dalam menjalankan fungsi partisipasi pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya baik dalam pengambilan keputusan dalam pelaksanaannya.

4. Fungsi delegasi; pemimpin memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan.
5. Fungsi pengendalian; fungsi pengendalian berasumsi bahwa kepemimpinan efektif harus mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Dalam melaksanakan fungsi pengendalian pemimpin dapat mewujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan.

Berbagai jenis tugas dan fungsi kepemimpinan ini bisa memiliki perbedaan antara satu pemimpin dengan yang lainnya, bergantung pada konteks organisasi dan bidang yang dipimpinnya. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor. 139 Tahun 2014 tentang Pedoman Statuta dan Organisasi Perguruan Tinggi misalnya disebutkan bahwa tanggung jawab dan kewenangan pemimpin perguruan tinggi. Sebagai seorang pemimpin di lembaga perguruan tinggi seorang rektor harus dapat menjamin bahwa tri dharma perguruan tinggi dapat terlaksana dengan optimal. Tri Dharma perguruan tinggi meliputi pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat. Pendidikan berarti usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Penelitian adalah kegiatan yang dilakukan menurut kaidah dan metode ilmiah secara sistematis untuk memperoleh informasi, data dan keterangan yang berkaitan dengan pemahaman dan/atau pengujian suatu cabang ilmu pengetahuan dan teknologi. Pengabdian masyarakat adalah kegiatan civitas akademika yang memanfaatkan ilmu pengetahuan dan teknologi untuk memajukan kesejahteraan masyarakat dan mencerdaskan kehidupan bangsa.

Pelaksanaan kegiatan tri dharma perguruan tinggi secara optimal diharapkan lulusan perguruan tinggi dapat menjadi lulusan dan generasi Indonesia sesuai dengan harapan tujuan pendidikan nasional yaitu mengembangkan potensi mahasiswa agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berakhlak

mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, terampil, kompeten dan berbudaya untuk kepentingan bangsa. Pada intinya kemampuan yang harus dimiliki seorang lulusan perguruan tinggi apapun jurusannya adalah pada ranah *softskill* yang lebih menekankan kepribadian. Kepribadian yang kuat dan mendukung kinerja, mampu berkomunikasi, memenage waktu, berfikir kritis dan memiliki kemauan untuk maju dan memajukan bangsa dan negara.

Saat ini pemerintah sedang mensosialisasikan Merdeka Belajar-Kampus Merdeka agar diterapkan di perguruan tinggi yang merupakan kebijakan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan bertujuan menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) unggul melalui pencapaian lulusan perguruan tinggi yang menguasai keilmuan yang komprehensif dan memiliki khasanah keilmuan yang lebih luas. Kebijakan ini dikeluarkan dengan mengacu kepada Permendikbud Nomor 3 Tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi. Melalui skema Hak Belajar 3 Semester di Luar Program Studi, mahasiswa memiliki kesempatan untuk 1 (satu) semester atau setara dengan 20 (dua puluh) SKS menempuh pembelajaran di luar program studi pada Perguruan Tinggi yang sama; dan paling lama 2 (dua) semester atau setara dengan 40 (empat puluh) SKS menempuh pembelajaran pada program studi yang sama di Perguruan Tinggi yang berbeda dan/atau pembelajaran pada program studi yang berbeda di Perguruan Tinggi yang berbeda; dan/atau pembelajaran di luar Perguruan Tinggi. Program ini bersifat sukarela untuk diikuti oleh mahasiswa program studi dan Institut Teknologi Indonesia wajib memfasilitasi kegiatan ini. Pelaksanaan Merdeka belajar dan Kampus Merdeka di perguruan tinggi diperlukan keberanian dan kebijaksanaan pimpinan kampus dalam hal ini rektor untuk implementasi MBKM.

Pemimpin yang adaptif diperlukan dalam menghadapi perubahan kurikulum di perguruan tinggi. Ada tiga kompetensi yang harus dimiliki (*adaptive leader*), yaitu;

1. *Observe*; *adaptive leader* harus bisa mengamati keadaan dalam organisasinya. Terkait merdeka belajar kampus merdeka, pemimpin yang adaptif harus mampu mengamati bagaimana perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi dari MBKM agar terlaksana sesuai dengan harapan pemerintah.
2. *Interpret*; Setelah mampu membedakan apa yang menjadi persoalan dalam lingkup

pekerjaan, seorang *leader adaptif* dalam menghadapi MBKM harus mampu menterjemahkan atau memaknai hal ini agar dapat dilaksanakan di perguruan tinggi yang dipimpinnya.

3. *Intervene* : adalah kemampuan seorang pemimpin dalam mengambil tindakan untuk mengambil kebijakan melaksanakan MBKM di perguruan tinggi yang dipimpinnya atau tidak.

Kepemimpinan selalu dikaitkan dengan inovasi. Bila suatu masalah dikaitkan dapat diselesaikan secara formal/teknis sesuai dengan SOP maka yang dibutuhkan adalah peran seorang manager dalam menyelesaikan masalah tersebut. Namun bila masalah yang muncul tidak termuat dalam SOP maka yang dibutuhkan peran seorang *leader*. Peran pemimpin dalam lembaga pendidikan tinggi sangat penting, walau tidak jauh berbeda dengan lembaga pendidikan lainnya seperti dikdas dan dikmen, namun karena lembaga yang dipimpin adalah lembaga yang akan menghantarkan mahasiswa ke dunia kerja, tentu lembaga pendidikan tinggi harus menjamin lulusannya untuk benar-benar siap dan diterima di dunia kerja dan masyarakat dengan pelaksanaan. Menurut Brojonegoro, untuk meningkatkan daya saing dan mutu perguruan tinggi maka dapat dilihat dari indikator kinerja perguruan tinggi. Indikator itu adalah: 1) kuantitas dan kualitas serta relevansi lulusan; 2) kuantitas dan kualitas serta relevansi penelitian dan pengembangan; dan 3) kuantitas dan kualitas, dan relevansi kegiatan pengabdian pada masyarakat. Kegiatan Tridharma Perguruan Tinggi harus selalu digerakkan secara maksimal. Sivitas akademika harus selalu berupaya melaksanakan pembelajaran yang baik, melaksanakan penelitian dan pengabdian yang berkualitas. Dalam konteks kepemimpinan, kepemimpinan yang dianggap baik dewasa ini diterapkan dalam perguruan tinggi adalah kepemimpinan transformasional.

Hardianto (2016) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan yang paling efektif adalah gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi dan kematangan anak buah dalam sebuah organisasi. Teori kepemimpinan transformasional diawali oleh kepemimpinan transaksional. Konsep awal mengenai kepemimpinan transaksional dan transformasional dikemukakan Burns (1985). Burns mendefinisikan kepemimpinan transaksional sebagai kepemimpinan berdasarkan transaksi atau pertukaran yang

terjadi antara pemimpin dan bawahan. Pertukaran ini didasarkan pada diskusi pemimpin dengan pihak-pihak terkait untuk menentukan kebutuhan, spesifikasi serta kondisi imbalan atau hadiah yang akan diberikan kepada bawahan jika bawahan memenuhi atau mencapai syarat-syarat yang ditentukan oleh pemimpin. Kepemimpinan transaksional melihat kebutuhan bawahan sebagai motivator potensial dan menyadarkan bawahan bahwa setiap tindakan yang dilakukan oleh bawahan akan mendapat imbalan yang pantas (Schimmoeller, 2005). Bass mendefinisikan kepemimpinan transaksional berhubungan dengan kebutuhan bawahan yang difokuskan pada perubahan, dimana pemimpin memenuhi kebutuhan bawahan dalam perubahan untuk meningkatkan kinerja.

SIMPULAN

Fungsi kepemimpinan di Prodi S1 Alwasliyah Labuhanbatu Sumatera Utara meliputi perencanaan, motivasi, pengambilan keputusan dan pengawasan dalam rangka mewujudkan visi perguruan tinggi yang diselenggarakan dengan tujuan pendidikan nasional. Pemimpin di Prodi S1 Alwasliyah Labuhanbatu Sumatera Utara yang baik memiliki karakter yang baik, adaptif dan demokratis.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmosudirjo. S. Prajudi. 1982. *Beberapa pandangan umum tentang pengambilan Keputusan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Burns, J. C., Okey, J. R., & Wise, K. C. 1985. Development of an Integrated Process Skill Test: TIPS II. *Journal of Research in Science Teaching*, 22, 169-177.
- Bas, Bernard M.; Stogdill, Ralph M., 1990, *Buku pegangan kepemimpinan Bass & Stogdill: teori, penelitian, dan aplikasi manajerial*, Edisi ke-3. New York: Pers Bebas.
- Galton, Francis, 1879, Psychometric experiments, *Brain*, 2, 149-162
- Hardianto. 2016. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Ditinjau Dari Perspektif Agama Islam. *Jurnal Hikmah*. 5(1).
- Hicks, Herbert G. dan G. Ray Gullet. 1996. *Organisasi Teori dan Tingkah Laku*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hersey, P. dan Blanchard, K. 1992. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- House, R.J. 1996, Path-Goal Theory of Leadership: Lessons, Legacy, and a Reformulated Theory. *The Leadership Quarterly*, 7, 323-352
- John Adair, 2019, Functional Leadership, *NHRD Network Journal*, 2(5), 2-7
- Manning, George & Kent Curtis. 2000. *The Art of Leadership*, 2nd Edition. Boston: Massachusetts.
- Nawawi, Hadlari. 1995. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Permendikbud Nomor 3 Tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
- Permendikbud Nomor 139 Tahun 2014 tentang Pedoman Statuta dan Organisasi Perguruan Tinggi
- Reinhartz, Judy & Don M. Beach. 2004. *Educational Leadership: Changing schools, changing roles*. USA: Pearson
- Siagian, Sondang P. 1994. *Teori dan praktik kepemimpinan*. Jakarta; Rhineka Cipta.
- Schimmoeller L. J., 2005, *The Effects of Organizational Culture on the Dominant Style of Leadership in an Organization*. School of Business and Economic, Lyncbrugh College.
- Tead, Ordway. 2004. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Terry R George . 2000. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta; Bumi aksara.