



IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN DAN MANAJEMEN DALAM PENGELOLAAN LEMBAGA PENDIDIKAN

Arifuddin Jalil, Mardi Fitri, Ery Syahrial, Mawaddah, Asrika Syarifuddin,

E-mail: arifuddinjalil@gmail.com

STIT Internasional Muhammadiyah Batam

ABSTRAK

Dalam lembaga pendidikan, keberadaan seorang kepala sekolah sebagai pemimpin sangat penting dan strategis. Ia berperan dan berfungsi sebagai pengatur dan pengelola lembaga pendidikan supaya berjalan dengan baik dan efektif. Pengelolaan lembaga pendidikan yang baik dan berkualitas menjadi impian semua masyarakat, khususnya penggiat pendidikan itu sendiri. Kendati demikian, masih saja yang abai memperhatikan keberadaan sosok yang dipercaya mengelola pendidikan tersebut. Tidak sedikit lembaga pendidikan dikelola oleh sosok yang belum memenuhi kemampuan kepemimpinan yang mumpuni, termasuk kemampuan manajerial. Tentu akibatnya bisa cukup fatal atas keberlangsungan lembaga pendidikan itu sendiri. Lembaga pendidikan dikelola dengan cara-cara amatiran, tidak profesional yang berujung pada hadirnya berbagai persoalan dalam pengembangan lembaga pendidikan tersebut. Artikel ini, mengulas implementasi kepemimpinan dan manajemen dalam pengelolaan lembaga pendidikan. Berdasarkan hasil analisis, didapatkan berbagai fakta bahwa masih rendahnya perhatian terhadap sebagian pengelola lembaga pendidikan, yang menempatkan seorang kepala sekolah tanpa mempertimbangkan aspek kemampuan manajerial, serta karakter kepemimpinan itu sendiri. Konsep kepemimpinan pendidikan, yang seharusnya diterapkan pada lingkungan lembaga pendidikan justru masih lemah.

Kata Kunci: Implementasi Kepemimpinan, Manajemen, Pengelolaan Pendidikan



ABSTRACT

In educational institutions, the existence of a school principal as a leader is very important and strategic. He plays and functions as a regulator and manager of educational institutions so that they run well and effectively. Managing good and quality educational institutions is the dream of all people, especially education activists themselves. Despite this, people still neglect to pay attention to the existence of a figure who is trusted to manage education. Not a few educational institutions are managed by figures who do not have adequate leadership skills, including managerial skills. Of course the consequences could be quite fatal for the sustainability of the educational institution itself. Educational institutions are managed in amateurish, unprofessional ways which leads to various problems in the development of these educational institutions. This article reviews the implementation of leadership and management in the management of educational institutions. Based on the results of the analysis, various facts were found that there was still low attention to some managers of educational institutions, who appointed a school principal without considering aspects of managerial ability, as well as the character of the leadership itself. The concept of educational leadership, which should be applied to educational institutions, is still weak.

Keywords: Implementation of Leadership, Management, Education Management

PENDAHULUAN

Dalam lembaga pendidikan, keberadaan seorang kepala sekolah sebagai pemimpin sangat penting dan strategis. Ia berperan dan berfungsi sebagai pengatur dan pengelola lembaga pendidikan supaya berjalan dengan baik dan efektif. Pengelolaan lembaga pendidikan yang baik dan berkualitas menjadi impian semua masyarakat, khususnya penggiat pendidikan itu sendiri.¹

Kendati demikian, terkadang kita abai memperhatikan keberadaan sosok yang dipercaya mengelola Pendidikan tersebut. Tidak sedikit lembaga pendidikan dikelola oleh sosok yang belum memenuhi kemampuan kepemimpinan yang mumpuni, termasuk kemampuan manajerial. Tentu akibatnya bisa cukup beresiko atas keberlangsungan lembaga pendidikan itu sendiri. Lembaga Pendidikan dikelola dengan cara-cara amatiran, tidak profesional yang berujung pada hadirnya berbagai persoalan dalam pengembangan lembaga pendidikan tersebut.²

¹ Abdul Choliq, *Leadership*, Semarang: Rafi Sarana Perkasa, 2013, hlm.32-55.

² Braun, V., Clarke, V., Braun, V., & Clarke, V. (2017). *Applied Qualitative Research in Psychology*. *Applied Qualitative Research in Psychology*, 0887(2006). <https://doi.org/10.1057/978-1-137-35913-1>

Olehnya itu, artikel ini hadir guna untuk memberikan sedikit pencerahan dan gambaran tentang kepemimpinan pendidikan yang mampu membawa perubahan yang lebih baik terhadap tata kelola pendidikan. Kepemimpinan Pendidikan, yang mana berada di tangan sosok kepala sekolah yang memiliki karakter kepemimpinan yang kuat serta penguasaan manajerial pengelolaan lembaga pendidikan itu sendiri.³

Namun sebelum membahas lebih jauh tentang kepemimpinan yang berkarakter dan kuat, maka perlu memaknai kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, motivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa pada pengikutnya, pengorganisasian, dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja dan kerja kelompok, perolehan dukungan kan kerjasamadari orang-orang di luar kelompok atau organisasi. Sedangkan manajemen pendidikan adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan dalam mengelolasumber daya yang berupa Man, Money, Materials, Method, Machines, Market, Minute dan Information untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien dalam bidang pendidikan

Kepemimpinan adalah suatu proses yang dilakukan seseorang untuk mengarahkan dan mempengaruhi serta cara kerja orang lain demi tercapainya tujuan. Sedangkan manajemen adalah sistem yang untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Manajemen kepemimpinan itu sendiri merupakan gabungan dari dua kata, manajemen dan kepemimpinan. Manajemen kepemimpinan adalah sebuah keahlian berorganisasi yang terdiri dari ilmu manajemen dan keterampilan kepemimpinan. Secara Umum, bisa diartikan sebagai keterampilan untuk mengatur suatu organisasi, yang dibarengi dengan kemampuan untuk memimpin, mengarahkan, dan memotivasi, dengan cara yang efisien dan efektif. Individu yang merangkap fungsi kepemimpinan manajemen dalam suatu organisasi biasanya adalah manajer atau pemimpin utama perusahaan.⁴

Kepemimpinan dan manajemen itu sendiri adalah istilah yang sering dianggap sinonim. Padahal, tidak seperti itu. Manajemen dan kepemimpinan adalah hal yang paling krusial dalam menjalankan sebuah organisasi. Tanpa keduanya, para anggota bagaikan anak ayam kehilangan induknya. Begitu pula dengan perusahaan, jika ingin mengoptimalkan kinerja tim untuk mencapai tujuan bersama, dibutuhkan manajemen dan kepemimpinan yang baik.

³ Edwin. A. Fleishman, "Twenty Years of consideration and Scruecture", in Current Devwloments in the Study of Leadership, ed Edwin A. Flesiman dan James G. Hunt (Carbondale: Southern Illinois University Press, 1973) hlm. 3

⁴ Husaini Usman, M.Pd., M.T, Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan Edisi 4, Jakarta Timur: PT Bumi Aksara, 2013, hlm. 5-6.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah kajian literatur yang bersifat sederhana, berbeda dengan kajian literatur sistematis (Xiao & Watson, 2019). Peneliti tidak menentukan exclude dan include criteria dalam menentukan sumber data. Adapun sumber data penelitian ini adalah semua data yang relevan yang ditemukan peneliti terkait dengan kepemimpinan pendidikan baik berupa dokumen pengelolaan lembaga pendidikan, dokumen-dokumen yang dikeluarkan oleh pemerintah, pendapat para tokoh pendidikan yang dipublikasikan di berbagai media, serta buku, artikel dan karya lain tentang kepemimpinan dan manajemen pengelolaan lembaga pendidikan. Selain itu, gagasan-gagasan pribadi peneliti sebagai hasil refleksi terhadap pengalaman bersinggungan dan terlibat dalam praktik pengelolaan pendidikan juga memperkaya ulasan dalam pembahasan artikel ini.

Melalui sumber data tersebut, peneliti berusaha membaca secara keseluruhan untuk mendapatkan ide dan tema secara umum. Peneliti menggunakan analisis tematik dalam menganalisis data penelitian ini. Analisis tematik adalah metode untuk mengembangkan tema, yang merupakan pola dalam data yang dikumpulkan peneliti (Morgan, 2022). Tema atau pola digambarkan sebagai produk akhir dari analisis data dalam pendekatan tematik analisis (Braun et al., 2017). Pertama-tama peneliti melakukan pengkodean terbuka terhadap data mentah (Robson & McCartan, 2016). Tahap kedua adalah pengkodean analitis yang dilakukan dengan menghubungkan berbagai kode serupa (dan memecahkannya) dalam rangka untuk mendapatkan kesimpulan dari data-data yang telah dikodekan pada tahap pertama (Robson & McCartan, 2016). Tema-tema yang diidentifikasi diarahkan untuk menjawab kedua rumusan masalah yang diajukan. Tema-tema yang ditemukan dielaborasi dengan gagasan-gagasan reflektif dari pengalaman pribadi peneliti dalam bersinggungan dan terlibat dalam kepemimpinan pendidikan.⁵

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN

Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi kegiatan pengikut melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu. Para ahli berpendapat bahwa kepemimpinan adalah sebagai seni untuk mengatur individu dan masyarakat, serta

⁵ John F. dan Robert B, Public Management, Ronald Press, New York, 1960 Madrasah al-Masya al-Amerika, Katiib al Ziyadah, hlm. 12

memotivasi semangat mereka untuk meraih tujuan yang telah ditetapkan. Pendapat lain menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai seni untuk memengaruhi dan mengarahkan orang lain dengan metode tertentu agar mereka berusaha untuk taat, loyal, dan membantu dalam satu cara untuk meraih tujuan yang telah ditetapkan.

Seorang pemimpin memiliki karakter dan sifat tertentu, pemimpin menduduki jabatan yang tinggi sebuah struktur organisasi, perusahaan. Pemimpin dibekali dengan kekuasaan untuk mempengaruhi, mengatur atau mengarahkan anggota organisasi untuk tunduk terhadap kepemimpinan mereka. Kepemimpinan muncul dari aspirasi anggota organisasi. Adapun seorang pemimpin dengan kekuasaan yang di milikinya, ia berusaha memengaruhi perilaku orang lain dengan sebuah metode yang memungkinkan mereka loyal dan taat kepadanya, selain itu para bawahan juga berkeinginan untuk mematuhi segala perintahnya dengan ridha dan segenap perasaan jiwa. Sebagai seorang pemimpin ia menggunakan sepenuh hati dan bisa di terima oleh bawahannya jadi, seorang pemimpin sumber kekuasaannya adalah aspirasi bawahan.

Menurut Hikmat (2009:249), kepemimpinan adalah proses pelaksanaan tugas dan kewajiban individu. Kepemimpinan merupakan sifat dari pemimpin dalam memikul tanggungjawabnya secara moral dan legal formal atas seluruh pelaksanaan wewenangnya yang telah didelegasikan kepada orang-orang yang dipimpinnya.

Dalam lembaga pendidikan, fungsi utama pemimpin pendidikan adalah kelompok untuk belajar memutuskan dan bekerja, antara lain:⁶

- a. Pemimpin membantu terciptanya suasana persaudaraan, kerjasama, dengan penuh rasa kebebasan.
- b. Pemimpin membantu kelompok untuk mengorganisir diri yaitu ikut serta dalam memberikan rangsangan dan bantuan kepada kelompok dalam menetapkan dan menjelaskan tujuan.
- c. Pemimpin membantu kelompok dalam menetapkan prosedur kerja, yaitu membantu kelompok dalam menganalisis situasi untuk kemudian menetapkan prosedur mana yang paling praktis dan efektif⁷
- d. Pemimpin bertanggung jawab dalam mengambil keputusan bersama dengan

⁶ Morgan, H. (2022). Understanding thematic analysis and the debates involving its use. The Qualitative Report, 27(10), 2079–2091. <https://doi.org/10.46743/21603715/2022.5912%0Ahttps://nsuworks.nova.edu/tqr/vol27/iss10/2/>

kelompok. Pemimpin memberi kesempatan kepada kelompok untuk belajar dari pengalaman. Pemimpin mempunyai tanggung jawab untuk melatih kelompok

menyadari proses dan ini pekerjaan yang dilakukan dan berani menilai hasilnya secara jujur dan objektif.

- e. Pemimpin bertanggung jawab dalam mengembangkan dan mempertahankan eksistensi organisasi.

Sedangkan tipe-tipe kepemimpinan adalah sebagai berikut: Tipe Otoriter. Tipe ini disebut juga tipe kepemimpinan “authoritarian”. Dalam kepemimpinan yang otoriter, pemimpin bertindak sebagai dictator terhadap anggota kelompoknya. Dominasi yang berlebihan mudah menghidupkan oposisi atau menimbulkan sifat apatis. Kedua, Tipe “Laisses-faire”. Tipe membiarkan bawahannya berbuat sekehendaknya. Pemimpin sama sekali tidak memberikan kontrol dan koreksi terhadap pekerjaan bawahannya. pembagian tugas dan pekerjaan diserahkan sepenuhnya kepada bawahannya tanpa petunjuk atau saran-saran dari pemimpin. Tingkat keberhasilan organisasi atau lembaga semata-mata disebabkan karena kesadaran dan dedikasi beberapa anggota kelompok, dan bukan karena pengaruh dari pemimpin. Struktur organisasinya tidak jelas dan kabur, segala kegiatan dilakukan tanpa rencana dan tanpa pengawasan dari pimpinan. Ketiga, Tipe Demokratis. Tipe ini menafsirkan kepemimpinannya bukan sebagai diktator, melainkan sebagai pemimpin di tengah-tengah anggota kelompoknya. Pemimpin yang demokratis selalu berusaha menstimulasi anggota-anggotanya agar bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan bersama. Dalam tindakan dan usahanya ia selalu berpangkal pada kepentingan dan kebutuhan kelompoknya, dan mempertimbangkan kesanggupan serta kemampuan kelompoknya. Keempat, Tipe Pseudo-demokratis. Tipe disebut demokratis semu atau manipulasi diplomatik. Pemimpin ini bersifat demokratis hanya tampaknya saja bersikap demokratis padahal sebenarnya bersikap otoriter. Misalnya ia mempunyai ide-ide, pikiran, konsep yang diterapkan di lembaga yang dipimpinnya, maka hal tersebut didiskusikan dan dimusyawarahkan dengan bawahannya, tetapi didesak, diatur dan diciptakan sedemikian rupa sehingga pada akhirnya bawahan didesak agar menerima ide/pikiran/konsep tersebut sebagai suatu keputusan bersama.

Adapun syarat-syarat pemimpin pendidikan, adalah rendah hati dan sederhana, bersifat suka menolong, sabar dan memiliki kestabilan emosi, percaya kepada diri sendiri, jujur, adil dan dapat dipercaya, serta keahlian dalam jabatan.⁸

⁸ Muhtarom, M. (2018). Implementasi Kepemimpinan Dan Manajemen Dalam Lembaga Pendidikan. *Tatar Pasundan: Jurnal Diklat Keagamaan*, 12(33), 152-158.

Sedangkan keterampilan yang harus dimiliki pemimpin, di antaranya adalah keterampilan dalam memimpin. Pemimpin harus menguasai cara-cara

kepemimpinan supaya dapat bertindak sebagai seorang pemimpin. Caranya: menyusun rencana bersama, mengajak anggota berpartisipasi, memberi bantuan anggota kelompok, memupuk “morale” kelompok, bersama-sama membuat keputusan, menghindari “working on the group” dan “working for the group” dan mengembangkan “working within the group”, membagi dan menyerahkan tanggungjawab. Keterampilan pemimpin kedua yakni keterampilan dalam hubungan insani. Hubungan insani adalah hubungan antar manusia merupakan interaksi kehidupan sehari-hari yang dalam prakteknya merupakan hubungan fungsional atau hubungan formal. Kemudian ada juga hubungan pribadi atau hubungan informal atau hubungan personel, yakni hubungan yang tidak didasarkan atas tugas resmi atau pekerjaan, tetapi lebih bersifat kekeluargaan dan saling menghargai.

Sementara keterampilan ketiga yang perlu dimiliki seorang pemimpin adalah keterampilan dalam proses kelompok. Keterampilan ini meningkatkan partisipasi anggota kelompok setinggi-tingginya sehingga potensi yang dimiliki para anggota kelompok itu dapat diefektifkan secara maksimal. Pemimpin harus jadi penengah, pendamai, dan moderator. Adapun keterampilan keempat adalah keterampilan dalam administrasi personal. Keterampilan ini mencakup segala usaha untuk menggunakan keahlian dan kesanggupan yang dimiliki oleh petugas secara efektif dan efisien. Kegiatan dalam administrasi personal yaitu seleksi, pengangkatan, penempatan, penugasan, orientasi, pengawasan, bimbingan dan pengembangan serta kesejahteraan. Yang paling penting berpedoman pada “the right man in the right job”

Keterampilan kelima adalah keterampilan dalam menilai. Keterampilan ini dapat membantu guru dan personal lainnya dalam menilai pekerjaannya sendiri, mengetahui kekurangan dan kelebihan. Teknik dan prosedur penilaian: menentukan tujuan penilaian, menetapkan norma/ukuran yang akan dinilai, mengumpulkan data, dan menyimpulkan penilaian.

2. IMPLEMENTASI MANAJEMEN DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN

Manajemen pendidikan merupakan proses manajemen dalam pelaksanaan tugas pendidikan dengan mendayagunakan segala sumber secara efisien untuk mencapai tujuan secara efektif. Menurut Engkoswara (2001:2), manajemen pendidikan adalah suatu ilmu yang mempelajari bagaimana menata sumber daya untuk mencapai

tujuan yang telah ditetapkan secara produktif bagaimana menciptakan suasana yang baik bagi manusia yang turut serta dalam mencapai tujuan yang disepakati bersama. Menurut Biro Perencanaan Depdikbud (1993:4), manajemen pendidikan adalah proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin, mengendalikan tenaga pendidikan, sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan, mencerdaskan kehidupan bangsa, mengembangkan manusia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman, bertakwa kepada Allah SWT, berbudi pekerti yang luhur, memiliki pengetahuan, keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap, mandiri serta bertanggung jawab ke masyarakat dan kebangsaan.

Objek atau sumber daya yang menjadi kajian dalam manajemen pendidikan ada tujuh. Pertama, manusia adalah unsur terpenting yang perlu dikelola. Pengelolaan biasanya dengan mengorganisasikan manusia dengan melihat apa yang menjadi keahlian orang tersebut. Kedua adalah uang yang dimaksudkan untuk mengelola pendanaan atau pembiayaan secara efisien sehingga tidak terjadi pemborosan dalam suatu lembaga pendidikan. Objek ketiga adalah *materials* atau bahan materi. Pengelolaan material bisa berbentuk kurikulum yang berisi panduan dasar untuk menstransfer ilmu dari guru ke siswa.

Adapun objek keempat adalah metode. Metode yang digunakan untuk mengajar guru di sekolah satu dengan guru di sekolah lain tidak sama karena tergantung pada kesiapan siswa yang diajar. Objek kelima adalah mesin yang bertujuan untuk dapat mengelola mesin yang digunakan untuk mendukung proses belajar mengajar supaya dapat digunakan sebaik mungkin, tidak cepat menagalami kerusakan. Keenam adalah market atau pasar yakni masyarakat secara luas, sasaran yang dituju adalah masyarakat yang berniat menyekolahkan putra putri mereka. Obyek terakhir adalah minute atau waktu perlu dikelola dengan baik karena waktu belajar peserta didik di sekolah sangat terbatas, sehingga perlu perlu pengelolaan yang baik supaya waktu belajar mengajar menjadi lebih efisien.

Sementara dalam pengelolaan pendidikan kita mengenal tugas manajer Pendidikan. Diantaranya meningkatkan partisipasi dan kepedulian masyarakat serta pengusaha untuk dapat berperan aktif dalam pembangunan Pendidikan, membuat terobosan baru di bidang pendidikan agar mampu menciptakan SDM yang professional, mengidentifikasi masalah-masalah pendidikan secara spesifik dan upaya-upaya penanggulangannya.

Mengapa manajemen penting, karena ilmu tersebut perlu menyentuh berbagai macam aspek organisasi. Hal tersebut diperlukan dalam mempelajari ilmu manajemen agar memahami apa yang organisasi atau kantor butuhkan untuk mencapai tujuan lebih efisien. Dengan memahami hal tersebut, dapat melakukan perencanaan dengan lebih baik demi mengurangi risiko pengembangan yang stagnan. Stagnasi bisa jadi penyebab yang membuat organisasi yang dikelola tertinggal dengan kompetitor lainnya. Berikut adalah beberapa aspek organisasi yang perlu manajemen.

Pertama, sumber daya. Mengapa manajemen itu penting dalam pengelolaan sumber daya? Dalam hal ini, baik sumber daya manusia dan juga fisik, sama-sama memerlukan produktivitas yang tepat. Pemimpin yang berperan sebagai pengelola harus memastikan agar sumber daya yang ada pada sebuah organisasi bisa bermanfaat dengan baik. Dalam memahami mengapa manajemen dibutuhkan, pemanfaatan sumber daya tidak hanya fokus pada penggunaannya saja. Ilmu tersebut memastikan agar kamu dapat menempatkan seseorang atau sesuatu sesuai dengan kapabilitas yang mereka miliki. Untuk itu, perlu memahami tentang organisasi yang dijalani saat ini baik dari luar maupun dalam, serta apa yang dibutuhkan dan elemen mana saja yang belum memerlukan urgensi. Sehingga pemilihan sumber daya manusia dan juga alat bisa tepat guna sesuai dengan rencana dan tujuan organisasi.

Kedua adalah biaya. Meskipun tidak secara khusus bersinggungan dengan biaya, ilmu manajemen dapat bermanfaat untuk memastikan efisiensi keuangan organisasi. Itu juga yang jadi alasan mengapa manajemen itu penting. Pasalnya keuangan adalah aspek penting yang memastikan optimalisasi sebuah perusahaan. Tidak jarang sebuah organisasi membutuhkan biaya dalam mencapai tujuan tertentu. Bahkan kerap kali membutuhkan uang yang banyak. Namun, hal tersebut sebetulnya bisa dikelola dengan baik agar pengeluaran seimbang melalui ilmu manajemen. dengan basis ilmu manajemen perlu melakukan pengelolaan keuangan dengan baik. Salah satu cara dalam menjaga efisiensi biaya adalah dengan memadukan pengelolaan sumber daya ke dalam perencanaan. Seorang pemimpin perlu mengetahui sumber daya mana saja yang bisa digunakan agar tidak menghadirkan permasalahan biaya.

Ketiga adalah kesejahteraan umum. Memahami tentang kesejahteraan umum bisa didapatkan melalui memahami kenapa manajemen itu penting. Dalam ruang

lingkup organisasi, kita bisa memanfaatkan ilmu satu ini untuk memastikan bahwa setiap orang di dalam organisasi merasa kebutuhannya tercukupi. Kebutuhan tersebut tidak selalu berkutat pada kompensasi kerja yang sepadan. Melalui ilmu tersebut, bisa mengelola seluruh pihak agar dapat menemukan spesialisasi berdasarkan pekerjaan yang menjadi tugas mereka. Dengan kata lain, bisa membantu mereka untuk menemukan jenjang karir yang tepat. Itulah mengapa manajemen itu penting. Dengan kondisi yang sejahtera, umumnya orang-orang di dalam organisasi dapat termotivasi untuk menjalankan tugasnya dengan baik. Hal tersebut tentu akan meningkatkan operasional perusahaan untuk mendapatkan keuntungan yang lebih baik. Sehingga pengembangan organisasi dapat terlaksana sesuai rencana.

Kemudian keempat adalah Kesehatan organisasi. Dalam memastikan setiap orang di dalam organisasi dapat bekerja dengan optimal, seorang pemimpin pun perlu membuat ruang lingkup yang sehat di dalamnya. Kesehatan organisasi bisa dikelola dengan memastikan struktur organisasi di dalamnya saling mendukung satu sama lain. Hal tersebut diperlukan agar tidak ada sumber daya berlebih. Dengan kata lain, struktur tersebut berguna agar setiap orang di dalam organisasi tahu tentang tanggung jawabnya lebih baik. Hal tersebut membuat organisasi jadi lebih sehat dan bisa dipahami mengapa manajemen itu penting dalam mengelola sebuah organisasi. Yang terakhir adalah keseimbangan masyarakat. Pengelolaan organisasi tidak berhenti di area internal saja. Tapi memiliki ilmu tersebut perlu dapat merencanakan dan mengeksekusi berbagai hal untuk kontribusi terhadap masyarakat luas. Ilmu yang dimiliki perlu adaptif menyesuaikan dengan perkembangan zaman dan aspek sosial yang ada di lingkungan.

KESIMPULAN

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, motivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa pada pengikutnya, pengorganisasian, dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja dan kerja kelompok, perolehan dukungan kan kerjasamadari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

Syarat-syarat Pemimpin Pendidikan adalah rendah hati dan sederhana, bersifat suka menolong, sabar dan memiliki kestabilan emosi, percaya kepada diri sendiri, jujur,

adil dan dapat dipercaya, keahlian dalam jabatan. Manajemen pendidikan adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan dalam mengelola sumber daya yang berupa Man, Money, Materials, Method, Machines, Market, Minute dan Information untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien dalam bidang pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Choliq, Leadership, Semarang: Rafi Sarana Perkasa, 2013, hlm. 32-55.
- Braun, V., Clarke, V., Braun, V., & Clarke, V. (2017). Applied Qualitative Research in Psychology. Applied Qualitative Research in Psychology, 0887(2006).
<https://doi.org/10.1057/978-1-137-35913-1>
- Edwin. A. Fleishman, "Twenty Years of consideration and Structure", in Current Devwloments in the Study of Leadership, ed Edwin A. Flesiman dan James G. Hunt (Carbondale: Southern Illinois University Press, 1973) hal. 3
- Husaini Usman, M.Pd., M.T, Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan Edisi 4, Jakarta Timur: PT Bumi Aksara, 2013, hlm. 5-6.
- John F. Dan Robert B, Public Management, Ronald Press, New York, 1960 Madrasah al-Masya al- Amerika, Katiib al Ziyadah, hlm. 12
- Morgan, H. (2022). Understanding thematic analysis and the debates involving its use. The Qualitative Report, 27(10), 2079–2091. <https://doi.org/10.46743/21603715/2022.5912%0Ahttps://nsuworks.nova.edu/tqr/vol27/iss10/2/>
- Muhtarom, M. (2018). Implementasi Kepemimpinan Dan Manajemen Dalam Lembaga Pendidikan. *Tatar Pasundan: Jurnal Diklat Keagamaan*, 12(33), 152-158.
- Pramudyo, A. (2013). Implementasi manajemen kepemimpinan dalam pencapaian tujuan organisasi. *Jurnal bisnis, manajemen, dan akuntansi*, 1(2).
- S.P. Siagan, Filsafat Administrasi, Jakarta : Gunung Agung, 1983.
- Robson, C., & McCartan, K. (2016). Real world research (4th ed.).
- Usman, Husaini. 2013. Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan Edisi 4. Jakarta Timur : PT Ikrar Mandiriabadi.

Xiao, Y., & Watson, M. (2019). Guidance on Conducting a Systematic Literature Review. *Journal of Planning Education and Research*, 39(1), 93–112.
<https://doi.org/10.1177/0739456X17723971>

<http://dhesiasri.blogspot.co.id/2012/11/makalah-kepemimpinan-dalam-manajemen.html>
diakses pada tanggal 21 Mei 2016 pukul 09.50 WIB

<http://kompasiana.com/awanggolex/tingkat-kepemimpinan.html> diakses pada tanggal 23 Mei 2016 pukul 21.16 WIB

<http://djajendra-motivator.com> diakses pada tanggal 23 Mei 2016 pukul 21:23 WIB