

## Kepemimpinan dalam Pemimpin Lembaga Pendidikan

Muhammad Ardli Mubarok<sup>1</sup>, Nashrul Abdul Aziz<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Islam Tribakti Lirboyo Kediri, <sup>2</sup>SD Islam Al Munawwar Tulungagung, Indonesia

E-mail: [ardli.11mubarok@gmail.com](mailto:ardli.11mubarok@gmail.com), [alfatihnashrul@gmail.com](mailto:alfatihnashrul@gmail.com)

Article Info	Abstract
<b>Article History</b> Received: 2025-11-05 Revised: 2025-12-19 Published: 2026-01-05	The role of leadership in educational institutions is pivotal to ensuring continuous institutional advancement. For this reason, leadership positions must be entrusted to individuals who demonstrate not only professional competence but also strong personal character and an effective leadership orientation. Leading an educational institution requires the ability to guide oneself as well as to manage and support others, making leadership capacity and personal integrity essential components. Numerous theoretical perspectives highlight the relevance of leadership qualities, leader character, and leadership styles in shaping institutional performance. This study adopts a literature review approach by gathering scholarly works related to leadership and evaluating their relevance to educational practice. The analysis reveals that effective leadership is fundamental in fostering a positive and progressive institutional environment. Educational leaders are expected to influence their surroundings constructively, serve as exemplary figures, and generate beneficial outcomes for all institutional stakeholders. Furthermore, leaders should embody attributes such as intellectual acuity, accountability, honesty, reliability, initiative, decisiveness, consistency, and fairness. To enhance organizational effectiveness, several leadership models can be employed, including authoritarian, laissez-faire, democratic, transformative, and prophetic approaches. Ultimately, the most effective leadership is characterized by the leader's ability to adapt leadership styles to institutional dynamics and to guide the institution toward the attainment of its strategic objectives.
<b>Keywords:</b> <i>Leadership;</i> <i>Leader;</i> <i>Education.</i>	
<b>Artikel Info</b> <b>Sejarah Artikel</b> Diterima: 2025-11-05 Direvisi: 2025-12-19 Dipublikasi: 2026-01-05	
<b>Kata kunci:</b> <i>Kepemimpinan;</i> <i>Pemimpin;</i> <i>Pendidikan.</i>	Kepemimpinan dalam lembaga pendidikan mempunyai pengaruh yang besar dalam pengembangan lembaga pendidikan. Oleh karena itu kepemimpinan harus diisi oleh seorang pemimpin yang memiliki kompetensi, karakter dan gaya dalam kepemimpinan. Seorang pemimpin lembaga pendidikan tidak hanya memimpin dirinya saja, namun juga memimpin orang lain sehingga diperlukan karakter dan kompetensi kepemimpinan. Berbagai teori menjelaskan pentingnya kepemimpinan, karakter kepemimpinan, dan gaya kepemimpinan. Metode dalam kajian ini menggunakan tinjauan pustaka, dengan mencari artikel dan jurnal yang berisikan mengenai kepemimpinan selanjutnya dianalisis kesesuaianya dalam penerapan di lembaga pendidikan. Hasil kajian menunjukkan esensi kepemimpinan dalam pemimpin lembaga pendidikan sangat krusial, oleh karena itu pemimpin lembaga pendidikan harus mampu mempengaruhi, menjadi panutan, dan pemimpin yang dapat memberikan dampak positif terhadap seluruh <i>stakeholder</i> lembaga pendidikan. Kemudian pemimpin juga harus mempunyai karakter cerdas, tanggungjawab, jujur, dapat dipercaya, mempunyai inisiatif, tegas dan konsisten serta adil. Agar lembaga pendidikan bisa berjalan efektif ada beberapa gaya yang bisa diterapkan oleh seorang pemimpin seperti otoriter, <i>laissez-faire</i> , demokratis, transformatif dan profetik. Kepemimpinan yang ideal adalah pemimpin yang bisa menyesuaikan situasi dan kondisi lembaga lalu mampu membawa lembaga pendidikan dalam mewujudkan apa yang telah ditargetkan.

### I. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan hal inti dalam pembentukan generasi bangsa dan peradaban bangsa. Sekolah yang merupakan suatu lembaga yang menyelenggarakan pendidikan harus memiliki pengelolaan yang baik sehingga dapat tercapainya tujuan dari pendidikan. Dalam

keberlangsungan lembaga pendidikan, peran kepala sekolah atau pemimpin lembaga pendidikan tidak dapat dilaksanakan secara sembarangan.

Pimpinan lembaga pendidikan mempunyai tugas tanggung jawab besar dalam memimpin, melaksanakan dan mengarahkan semua kegiatan

pendidikan di lembaga pendidikannya. Pemimpin lembaga pendidikan diharapkan menjadi ujung tombak dalam meningkatkan kualitas pendidikan secara menyeluruh. Pemimpin lembaga pendidikan harus mampu mengelola sumber daya manusia, memutuskan kebijakan dengan baik demi menjaga keberlangsungan lembaga pendidikan.

Tugas pemimpin lembaga pendidikan yang begitu kompleks diharuskan seorang pemimpin memiliki kualitas kepemimpinan yang tangguh dan kompetensi yang professional. Pemimpin harus mampu menjadi innovator, inspirator, motivator, dan pembina bagi seluruh elemen di lembaga Pendidikan. Kualitas kompetensi kepemimpinan seorang pemimpin lembaga pendidikan akan sangat berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi pengelolaan lembaga pendidikan. Oleh karena itu diperlukan pemimpin yang dapat menguasai kompetensi kepemimpinan untuk memimpin lembaganya.

Seorang pemimpin lembaga pendidikan harus mampu memanfaatkan sumber daya yang ada secara optimal. Karena pengelolaan Pendidikan merupakan tanggung jawab kepala sekolah, yang berperan penting dalam mengembangkan kemajuan lembaganya, dengan pengaruh yang besar seorang kepala sekolah akan mampu meningkatkan kualitas pendidikan yang dihasilkan (Kalrina et al., 2024). Namun tidak seluruhnya pemimpin lembaga pendidikan mempunyai nilai-nilai kepemimpinan. Hal tersebut menjadi hambatan dalam kemajuan pendidikan. Karena lembaga pendidikan tidak dipimpin oleh seorang yang tidak berkompeten dalam bidangnya. Hal demikian bisa terjadi karena dalam proses pemilihan pemimpin tidak mempertimbangkan kompetensi kepemimpinan.

Kepemimpinan merupakan sebuah keahlian, bukan bawaan dari lahir atau keturunan, namun melalui kerja keras, keinginan, kesanggupan, serta kemampuan seseorang untuk memahami asas kepemimpinan yang baik, berdasarkan prinsip, sistem, pendekatan dan teknik kepemimpinan yang baik dan benar, memiliki ilmu dan pengalaman, dan mampu dalam merencanakan arah tujuan suatu lembaga (Jannah et al., 2021).

Dengan berbagai tantangan dan masalah dilembaga pendidikan, menjadi hal wajib seorang pemimpin menyelesaikan tantangan dan masalah tersebut. Tantangan dan masalah dapat diselesaikan dengan mudah oleh pemimpin yang memiliki nilai kepemimpinan dalam dirinya. Tujuan penelitian ini adalah mengidentifikasi

esensi, karakter, dan gaya kepemimpinan dalam pemimpin lembaga pendidikan berbasis kajian kepubstakaan.

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan menganalisis kepemimpinan dalam pemimpin lembaga pendidikan. Dengan fokus khusus pada esensi, karakter dan gaya kepemimpinan dalam pemimpin lembaga pendidikan. Oleh karena itu pendekatan pada kajian ini menggunakan kajian kepubstakaan atau kajian literatur. Pendekatan ini dianggap sesuai karena peneliti memungkinkan memperoleh pemahaman yang menyeluruh terhadap esensi, karakter dan gaya kepemimpinan.

Tujuan dari kajian literatur adalah mempermudah dalam mencari teori yang berkaitan dan mengumpulkan beberapa sumber terpercaya yang terkait pembahasan dalam penelitian tersebut (Ridwan et al., 2021). Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara menelaah, yaitu dengan penelusuran dan pencatatan sumber ilmiah yang relevan dan terkini dari perpustakaan baik fisik maupun digital. Termasuk penelusuran data seperti buku, artikel, jurnal SINTA dan Google Scholar. Data dianalisis melalui metode analisis isi (*content analysis*), yaitu dengan mengidentifikasi, menyaring, dan menyajikan isi literatur secara sistematis dalam memperoleh pemahaman secara konseptual dan rekomendasi yang aplikatif (Klaus Krippendorff, 2022). Pencarian data dilakukan dengan cara sistematis dengan kata kunci yang telah ditentukan seperti "kepemimpinan", "pemimpin lembaga pendidikan", dan "kepemimpinan lembaga pendidikan".

Penarikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis menjadi langkah terakhir dalam metode penelitian ini. Kesimpulan tidak hanya berisi konsep kepemimpinan dalam lembaga pendidikan, tetapi juga memberikan rekomendasi kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik lembaga pendidikan.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam pembahasan akan membahas mengenai esensi kepemimpinan lembaga pendidikan, karakter kepemimpinan dalam lembaga Pendidikan, dan gaya kepemimpinan dalam lembaga Pendidikan.

### 1. Esensi Kepemimpinan Lembaga Pendidikan

Kepemimpinan berasal dari kata inti "pemimpin" yang bermakna seseorang yang dikenal orang lain dan berusaha

mempengaruhi para pengikutnya untuk merealisasikan visinya. Kepemimpinan dan pemimpin memiliki arti beda. Pemimpin merupakan seseorang yang memiliki tugas memimpin, sementara kepemimpinan diartikan sebagai sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola interaksi, kerjasama, dan kedudukan antar jabatan. Seorang pemimpin harus memiliki kompetensi kepemimpinan. Karena pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mempunyai kompetensi kepemimpinan didalam dirinya, guna melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya (Sukataman, 2023).

Kepemimpinan merupakan sутu proses kegiatan seseorang untuk mengelola, mengerakkan, dan berkordinasi individu atau kelompok agar terjalin hubungan kerjasama dalam mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Dampak yang diberikan dari kepemimpinan akan sangat berpengaruh terhadap lembaga pendidikan, dikarenakan:

- a) Kepemimpinan adalah seni dalam mempengaruhi orang lain, dalam hal ini adalah stakeholder lembaga pendidikan.
- b) Sebagai pemimpin dapat diikuti oleh anggotanya karena karisma, kompetensi, dan pengaruh yang dapat diikuti.
- c) Karena pemimpin diikuti oleh anggota nyam aka pemimpin harus memiliki sifat kejujuran, pantang menyerah, percaya diri, dan tanggungjawab dalam memajukan lembaga pendidikan yang dipimpinnya.

Posisi pemimpin di lembaga pendidikan sangat krusial, karena lembaga pendidikan merupakan sebuah organisasi atau lembaga yang berisikan kegiatan kerja dan pengadministrasian dengan tujuan melaksanakan proses pendidikan. Dalam mewujudkan tujuan pendidikan, lembaga pendidikan perlu memiliki manajemen yang baik, pembelajaran yang efektif, dan sumber daya manusia yang mendukung dan berkompeten. Oleh karena itu, diperlukan kepemimpinan yang dipimpin oleh seorang kepala sekolah. Keberhasilan kepala sekolah sebagai pemimpin yang bertugas dilembaga pendidikan ditunjukkan dengan kemampuan memimpin seluruh stakeholder, mengelola sumber daya yang ada di lembaga yang dipimpinnya.

Pemimpin di lembaga pendidikan harus berwibawa (*power*), berkarakter, terampil, dan fleksibel. Sedangkan tujuannya adalah peningkatan sumber daya manusia, anggaran

belanja, sarana dan prasarana, serta hubungan dengan masyarakat. Tujuan pada lembaga pendidikan akan tercapai apabila pemimpin dapat maksimal dalam mencapai tujuannya (Jannah et al., 2021). Tugas pemimpin Lembaga Pendidikan harus bisa mengelaborasi, mengimplementasikan, dan mengevaluasi program di sekolah. Seorang pemimpin lembaga pendidikan harus bisa mencari inovasi-inovasi program dalam meningkatkan kualitas peserta didik. Apabila program yang dilaksanakan dirasa kurang maksimal, maka pemimpin lembaga pendidikan harus segera mengevaluasi program tersebut. Sebagai pemimpin lembaga pendidikan membutuhkan berbagai cara dalam mengelaborasi hal-hal penting dengan cara sebagai berikut (Fitri et al., 2022) :

- a) Menginformasi terkait visi dan rencana strategis dalam meningkatkan lembaga Pendidikan.
- b) Menciptakan budaya belajar yang positif
- c) Menjalin kepercayaan untuk bekerjasama dan menyelesaikan masalah
- d) Mengevaluasi kinerja guru serta membimbing dan bertanggung jawab kinerja sesuai dengan peraturan dan pedoman yang ada
- e) Mengelaborasi dan berinovasi terhadap program-program yang dapat meningkatkan kualitas lembaga Pendidikan.

Selain mengorganisir dilingkungan internal, pemimpin Lembaga Pendidikan juga harus memiliki hubungan yang baik dengan eksternal lembaga yang meliputi orangtua, anggota masyarakat, individu dan bisnis dima masyarakat. Dengan memiliki hubungan saling percaya dengan eksternal lembaga akan berdampak positif terhadap lembaga Pendidikan. Karena dukungan dari eksternal lembaga dapat mempermudah lembaga pendidikan dalam mencapai tujuan dengan cara menjalin kerjasama yang positif diantara kedua belah pihak.

Secara umum tugas-tugas pemimpin lembaga pendidikan meliputi (Angga & Iskandar, 2022):

- a) Pemangku kekuasaan,
- b) Pengelola,
- c) Leader/pemimpin
- d) Pengawas/Supervisor
- e) Administrator
- f) Pendidik/pengajar
- g) Pegawai/staf

Selain ketujuh tugas umum tersebut, pemimpin lembaga pendidikan harus menguasai beberapa kompetensi pemimpin lembaga pendidikan yang telah diatur dalam peraturan Menteri pendidikan nasional, antara lain:

a) Kompetensi kepribadian

Dalam hal ini pemimpin harus memiliki kepribadian yang baik, karena dapat menjadi contoh anggotanya.

b) Kompetensi manajerial

Pemimpin lembaga pendidikan harus menguasai cara pengelolaan lembaga, karena menjadi top manajer pada lembaganya.

c) Kompetensi kewirausahaan

Dengan kompetensi kewirausahaan, pemimpin lembaga pendidikan akan selalu berinovasi sehingga mewujudkan lembaga yang mandiri dan memiliki pemasukan dari wirausaha yang dilakukan.

d) Kompetensi supervisi

Sebagai pemimpin lembaga pendidikan akan selalu mengevaluasi dan mengawasi anggotanya. Tidak hanya mengawasi dan mengevaluasi, tetapi bisa memberikan bimbingan kepada anggotanya.

e) Kompetensi sosial

Pemimpin lembaga pendidikan harus bisa menciptakan komunikasi dan memiliki sosial positif dengan pihak internal maupun eksternal lembaga pendidikan.

Dalam lembaga pendidikan fungsi kepemimpinan meliputi berbagai aspek yang harus dikuasai seorang pemimpin. Diantaranya adalah sebagai pendidik atau *educator*, sebagai manager, sebagai administrator, sebagai supervisor, sebagai leader atau pemimpin, sebagai inovator dan sebagai motivator. Aspek tersebut biasa disebut dengan EMASLIM. Secara umum EMASLIM dapat diklasifikasikan sebagai berikut (Ismail, 2022):

a) Fungsi kepemimpinan sebagai manajer meliputi aspek administrator dan supervisor. Dalam hal ini melaksanakan penyusunan program, pengorganisasian, menggerakkan personalia, pengoptimalan lembaga pendidikan dan pengawas dilembaganya.

b) Fungsi kepemimpinan sebagai pemimpin meliputi aspek menjadi motivator, dan innovator. Dengan demikian menjadi pemimpin yang dapat membawa arah

lembaga secara jelas dan mengayomi serta membimbing anggotanya.

c) Fungsi kepemimpinan sebagai pendidik atau *educator*. Dalam hal ini pemimpin harus dapat mentransfer ilmu, nilai kedisiplinan, kepercayaan, religius, kepedulian, keadilan, dan kebijaksanaan kepada *stakeholder* lembaga Pendidikan.

Dengan esensi kepemimpinan lembaga pendidikan yang sangat berpengaruh besar dalam terlaksananya program sekolah. Diperlukan seorang pemimpin lembaga pendidikan dari orang pilihan yang berkompeten. Bukan pemimpin yang diangkat dari perjanjian kontrak politik, jual beli jabatan, dan bukan berasal dari keluarga pemegang kekuasaan yang tidak memiliki jiwa kepemimpinan dan tidak memiliki perilaku baik.

## 2. Karakter Kepemimpin dalam Lembaga Pendidikan

Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan dalam kemajuan lembaga pendidikan. Sehingga untuk mencapai tujuan pendidikan dibutuhkan seorang pemimpin yang berkarakter. Seorang pemimpin yang berkarakter akan mudah dalam menjalankan roda lembaga pendidikan, hal ini berkaitan dengan kemampuan pemimpin lembaga pendidikan dalam berinovasi, berkreatifitas, dan menjalin hubungan dengan berbagai pihak. Pemimpin tidak hanya memberikan perintah kepada anggotanya karena proses kepemimpinan berkaitan dengan etika profesi. Sehingga setiap kebijakan, kewenangan, dan kekuasaan harus didasari dengan norma-norma kebaikan, keadilan dan manusiawi. Menjadi pemimpin tidak mengoreksi kinerja anggota, tetapi juga membimbing, memberi solusi, dan menerima masukan dari anggotanya. Memiliki seorang pemimpin yang berkarakter adalah dambaan setiap anggota disemu organisasi atau lembaga. Oleh karena itu, karakter seorang pemimpin harus ideal. Karakter pemimpin ideal diantaranya sebagai berikut (Firdaus & Muttaqin, 2024):

a) Cerdas

Dengan pemimpin yang cerdas akan dengan cepat menyikapi dan menyelesaikan suatu masalah. Keberhasilan pemimpin yang memiliki karakter cerdas adalah dengan terwujudnya inovasi dan pengam-

bilan Keputusan dalam memecahkan masalah.

b) Tanggung jawab

Pemimpin haruslah berani bertanggungjawab terhadap dirinya sendiri dan anggota diorganisasinya.

c) Jujur

Dengan memiliki karakter jujur seorang pemimpin akan dipercaya oleh anggotanya baik dari Tindakan maupun ucapannya.

d) Dapat dipercaya

Dengan dipercaya dari masyarakat internal atau eksternal lembaga akan memudahkan seorang pemimpin bekerjasama. Hal yang perlu diperhatikan seorang pemimpin adalah tidak melakukan kesalahan sehingga kepercayaan kepada dirinya tidak hilang.

e) Inisiatif

Inisiatif seorang pemimpin bisa diwujudkan dengan bagaimana cara memutuskan sesuatu dan menemukan jalan keluar dari setiap masalah.

f) Tegas dan konsisten

Aturan dan kebijakan dari pemimpin harus jelas dan konsisten sehingga para anggota tidak memaknai secara multitafsir

g) Adil

Perilaku adil dari seorang pemimpin akan membuat suasana kerja yang nyaman, karena tidak ada kecemburuhan antar anggota. Keberhasilan pemimpin yang adil adalah terciptanya lingkungan yang inklusif

h) Lugas dan jelas

Penyampaian dari seorang pemimpin tidak membingungkan anggota. Sehingga akan mudah dipahami oleh anggota.

Pemimpin yang mampu memiliki karakter cerdas, tanggungjawab, jujur, dapat dipercaya, inisiatif, tegas dan konsisten, adil, lugas dan jelas akan menciptakan lingkungan kerja dan hubungan yang baik dengan pihak internal ataupun eksternal lembaga. Segala tantangan dalam lembaga akan mudah dicari solusinya, sehingga kualitas lembaga pendidikan dapat ditingkatkan dan mencapai tujuannya.

### 3. Gaya Kepemimpinan dalam Lembaga Pendidikan

Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai pola perilaku pemimpin dalam memimpin anggotanya untuk bekerja dengan penuh semangat sehingga tercapainya tujuan lembaga atau organisasi. Dalam lembaga

pendidikan, gaya kepemimpinan diwujudkan sebagai sikap pemimpin dalam memberikan motivas, supervise, dan mengolah stakeholder lembaga pendidikan secara efektif dan efisien (Auliaillah et al., 2025).

Gaya kepemimpinan merupakan perwujudan kemampuan pemimpin dalam memimpin suatu lembaga atau organisasi. Kesuksesan lembaga dalam mencapai tujuannya tidak lepas dari pengaruh pemimpin. sehingga pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan yang ada atau cocok dengan kondisi bawahannya (Misrawani et al., 2025). Berikut adalah beberapa gaya yang digunakan pemimpin lembaga pendidikan.

a) Gaya Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah tindakan secara diktator pemimpin terhadap anggotanya. Perintah dari pemimpin otoriter harus dilaksanakan secara utuh oleh anggotanya, tidak ada tawar menawar. Gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya kepemimpinan dengan pendekatan kekuasaan dalam mencapai kebijakan. Kepemimpinan otoriter menyebutkan bahwa pemimpin memusatkan kekuasaan pada dirinya, menghjaruskan anggota patuh, dan membuat keputusan sendiri. Dan meminimalisir partisipasi dari anggotanya. Jadi, pemimpin otoriter beranggapan bahwa seluruh aktifitas dalam lembaganya akan jalan Ketika seluruhnya ada ditangan seorang pemimpin (Purwanto et al., 2020). Berikut adalah ciri-ciri kepemimpinan otoriter :

- 1) Beban kerja ditanggung oleh pemimpin
- 2) Tidak menerima masukan dari anggota
- 3) Disiplin tinggi
- 4) Membuat keputusan sendiri
- 5) Memiliki kepercayaan rendah terhadap anggota
- 6) Komunikasi hanya satu arah

Namun, gaya kepemimpinan otoriter bisa berjalan efektif manakala ada keseimbangan kedisiplinan anggota dan kompromi terhadap anggota. Meskipun dapat efektif dibeberapa situasi tapi pada umumnya gaya otoriter tidak disarankan karena berdampak kurang baik pada lembaga atau organisasi yang pada jangka panjangnya dapat menimbulkan masalah.

b) Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire*

Kepemimpinan *laissez-faire* menekankan pada anggota, karena kepemimpinan *laissez-faire* membiarkan para anggota bersikap bebas tanpa kontrol dari pemimpin, sehingga keberhasilan tergantung pada anggota yang mempunyai loyalitas dan komitmen tinggi. Gaya kepemimpinan *laissez-faire* sangat bertolak belakang dengan gaya kepemimpinan otoriter. Pada gaya *laissez-faire* pemimpin lebih condong kepada sifat sangat pasif dan kurang dalam memberikan pengawasan ataupun arahan kepada anggotanya.

Gaya kepemimpinan *laissez-faire* bisa dapat efektif pada situasi tertentu dan dapat digunakan manakala anggota sangat kompeten, memiliki motivasi intrinsik yang tinggi dan tugas sederhana dari pimpinan. Tetapi gaya kepemimpinan *laissez-faire* perlu diperhatikan risiko dan tantangannya, pemimpin perlu pertimbangan sebelum menerapkan gaya kepemimpinan *laissez-faire*. Gaya *laissez-faire* memiliki beberapa kelebihan diantaranya (Jayati et al., 2025):

- 1) Dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi anggota, karena memiliki kebebasan dalam bereksplorasi dan bereksperimen terhadap ide-ide baru,
- 2) Dapat meningkatkan motivasi sesama anggota tim, karena memiliki tanggungjawab dan otonomi sendiri,
- 3) Anggota tim merasa puas karena diberikan kebebasan dalam bekerja mencetuskan ide-ide,

Gaya kepemimpinan *laissez-faire* juga memiliki kekurangan, diantaranya:

- 1) Dapat menimbulkan multitafsir dari anggota, karena ketidakjelasan arahan dari pemimpin,
- 2) Menimbulkan konflik antar anggota, karena sama-sama memiliki otoritas,
- 3) Sulit mengukur perkembangan lembaga, karena tidak adanya pengawasan dari pimpinan,
- 4) Kurang efektif apabila digunakan pada kepengurusan yang kompleks.

c) Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis ialah gaya kepemimpinan yang memiliki interaksi dinamis antara pemimpin dan anggota, pembagian tugas yang jelas

memungkinkan partisipasi aktif dari anggota. Pemimpin demokratis dapat menciptakan suasana kerja yang kolaboratif antara pemimpin dan anggota, sehingga komunikasi yang digunakan bersifat komunikasi dua arah.

Gaya kepemimpinan demokratis dianggap lebih baik daripada kepemimpinan otoriter, karena dalam kepemimpinan demokratis melibatkan pertisipasi aktif dari anggota. Dengan memberikan kesempatan pada anggota untuk bersuara, gaya demokratis tidak hanya menciptakan keterbukaan pemimpin, tetapi juga menjadi wadah perkembangan pribadi anggota. Pendapat yang mudah disampaikan meningkatkan kemampuan komunikasi, inovasi, kreatifitas dan berpikir kritis, serta keterlibatan secara aktif anggota dalam pengambilan keputusan. Dengan gaya demokratis dapat meningkatkan keprofesionalan dan meningkatkan rasa memiliki para anggota(Rahmadini et al., 2022). Gaya kepemimpinan demokratis mengupayakan masukan, komitmen dan partisipasi dan informasi dari anggota. Dengan gaya demokratis lebih banyak memiliki hal dan ikut andil dalam pembuatan keputusan, pembuatan kebijakan dan sistem dan pelaksanaannya (Purwanto et al., 2020). Dalam melaksanakan tugasnya kempemimpinan demokratis akan terbuka dan mengharapkan masukan pendapat, saran dan kritik dari anggota. Partisipasi dari anggota akan diterima dengan baik dan akan dijadikan bahan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Hubungan antar pemimpin dan anggota tidak seperti atasan dan bawahan, melainkan satu kesatuan kerjasama tim. Pengambilan keputusan dalam kepemimpinan demokratis biasanya dilakukan secara musyawarah mufakat. Gaya kepemimpinan demokratis akan efektif apabila:

- 1) Pemimpin memiliki jiwa keterbukaan dalam hal pendapat anggota
- 2) Anggota begitu aktif dalam menyampaikan pendapat
- 3) Pemimpin dan anggota mempunyai rasa loyalitas terhadap lembaga.

Kepemimpinan *laissez-faire* membuat seorang pemimpin tidak memiliki pengaruh terhadap anggotanya, namun

- dengan *laissez-faire* bisa menjadi ajang untuk anggota bisa berinovasi.
- d) Gaya Kepemimpinan Transformatif  
Kepemimpinan transformatif merupakan pemimpin yang berfokus menciptakan budaya organisasi yang dinamis, memotivasi anggota, menginspirasi, kolaboratif dengan anggota. Dengan pemimpin transformatif tidak hanya menjadikan seorang pimpinan hanya sebagai pemimpin, namun juga menjadi panutan yang disegani dan diikuti para anggota. Pemimpin transformatif memahami bahwa dalam mencapai visi, misi dan tujuan lembaga, setiap anggota dalam tim harus diberdayakan dan dibimbing dalam mencapai peforma terbaiknya (Permatasari et al., 2023).
- Dalam dunia pendidikan kepemimpinan transformatif tidak hanya berkaitan dengan pegawai sekolah. Tetapi juga berkaitan dengan siswa seperti memotivasi, menginspirasi, menginovasi, dan memberikan dukungan positif kepada siswa untuk mencapai potensi terbaiknya. Dalam lingkungan pendidikan strategi yang digunakan kepemimpinan transformatif adalah pengembangan kurikulum, peningkatan kualitas belajar mengajar, pengawasan pembelajaran, manajemen kelas, kerjasama orangtua, pemanfaatan teknologi, pengembangan *soft skill* siswa dan pemantauan kesejahteraan siswa(Roja & Salim, 2023).
- Dalam pelaksanaan kepemimpinan transformasional, ada prinsip tersendiri yang menjadi pedoman atau ciri khas dari kepemimpinan transformasional, diantaranya (Sofiah Sinaga et al., 2021):
- 1) Pandai mengungkapkan rasa  
Pemimpin dengan mudah menyampaikan apa yang ingin dikehendakinya, sehingga para anggota tidak bingung dalam memahaminya.
  - 2) Kemampuan membangun semangat  
Pemimpin sebagai yang terdepan harus bisa membakar semangat sehingga anggota dapat maksimal dalam bekerja.
  - 3) Inovasi  
Seorang pemimpin harus siap akan inovasi-inovasi nya dalam mengembangkan lembaganya sehingga lembaga akan dinamis.
  - 4) Saling tolong menolong  
Pada dasarnya gaya kepemimpinan transformasional adalah rasa saling tolong menolong antar personalia
  - 5) Terbuka  
Komunikasi dengan anggota secara dua arah menjadikan pemimpin transformasional harus memiliki sikap terbuka.
- Pemimpin lembaga pendidikan yang menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional akan dapat menumbuhkan lingkungan yang positif, memotivasi, dan menginspirasi tenaga pendidikan dan keppendidikan dalam mencapai kinerja unggul dan dapat berdampak bagi seluruh warga lembaga pendidikan.
- e) Gaya Kepemimpinan Profetik  
Kepemimpinan profetik memiliki arti sebuah aktivitas pemimpin dalam mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif melalui prinsip dan nilai-nilai yang dicontohkan oleh figur nabi dan rasul. Berawal dari kemampuan nilai agama yang bersumber dari keimanan seorang pemimpin kepada Allah SWT dan Rasul-Nya (Nasukah et al., 2020). Dengan demikian kepemimpinan profetik adalah kepemimpinan yang menjadikan Rasulullah SAW sebagai *role-model* sehingga dapat mengarahkan dan mencapai tujuan lembaga.
- Kepemimpinan profetik tidak hanya mendukung seorang pemimpin mencapai tujuan lembaga tetapi juga disertai dengan nilai-nilai yang dicontohkan oleh para Rasul dan Nabi. Inspirasi utama pemimpin dalam kepemimpinan profetik adalah keberhasilan Rasulullah SAW dalam memimpin, membimbing dan mengarahkan umatnya. inti dari kepemimpinan profetik adalah proses seorang pemimpin dalam kepemimpinannya mengandung nilai, prinsip hidup dan sifat wajib yang dimiliki Rasul. Dalam hal ini sifat wajib Rasul dapat diuraikan sebagai berikut (Rahman & Hamdi, 2021):
- 1) Sidiq (benar). Dalam menjadi pemimpin harus mempunyai integritas dengan cara selalu menegakkan kebenaran. Jangan sampai salah dalam melihat situasi dan pengambilan keputusan.

- 2) Amanah (bisa dipercaya). Sebagai pemimpin jangan sampai menciderai kepercayaan dari anggotanya. Karena pemimpin yang tidak dapat dipercaya, anggota akan mengabaikan perintahnya dan meragukan integritasnya.
- 3) Tabligh (menyampaikan). Pemimpin berkewajiban menyampaikan, berbicara, memberi atau mengeluarkan segala amanah yang harus diterima oleh anggotanya.
- 4) Fathonah (Cerdas). Pemimpin diharuskan memiliki wawasan yang luas sehingga mampu menyelesaikan masalah dan memberi solusi. Kepemimpinan yang cerdas akan mampu mengambil langkah dengan cermat, tepat, dan cepat.

Penerapan kepemimpinan profetik dalam lembaga pendidikan dapat dilaksanakan oleh pemimpin lembaga pendidikan dengan dimulai dari diri sendiri, sebagai teladan baik, komunikatif, hubungan harmonis dengan anggota, memotivasi, mampu mengajak dan beretika (Jafari et al., 2024). Kepemimpinan profetik sangat baik diterapkan dalam lembaga pendidikan. Namun diperlukan pemimpin yang menguasainya dan berkarakter profetik. Kepemimpinan profetik tidak hanya berlaku bagi seorang pemimpin dalam memimpin, tetapi juga dalam keseharian seorang pemimpin.

#### IV. SIMPULAN DAN SARAN

##### A. Simpulan

Kesimpulan dari kajian literatur ini adalah pentingnya seorang pemimpin memiliki komponen-komponen nilai kepemimpinan. Dengan pemimpin yang berkompeten akan dapat menciptakan suatu lembaga mampu menjawab tantangan-tantangan yang ada. Pemimpin sebagai tombak terdepan dari suatu lembaga harus mampu menciptakan susana kerja yang baik, hubungan kerja yang harmonis karena pemimpin dapat dijadikan panutan oleh anggotanya. Esensi seorang pemimpin inilah yang mewajibkan pemimpin menjalankan tugas-tugasnya seperti menjadi pemangku kekuasaan, pengelola, pemimpin, pengawas, administrator, pendidik dan sebagai pegawai. Selain itu pemimpin juga harus mengusai kompetensi keprubadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial. Sebagai pemimpin harus mempunyai

karakter seperti cerdas, tanggungjawab, jujur, dapat dipercaya, inisiatif, tegas, konsisten, adil, dan lugas serta jelas.

Secara teori kepemimpinan banyak gaya yang bisa digunakan oleh seorang pemimpin dalam memimpin lembaganya, diantaranya gaya kepemimpinan otoriter, *laissez-faire*, demokratis, transformasional dan kepemimpinan profetik. Gaya kepemimpinan tersebut dapat diterapkan dalam memimpin lembaga pendidikan dengan catatakan disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan lembaga. Beberapa rekomendasi untuk pemimpin lembaga pendidikan adalah untuk:

1. Meningkatkan kompetensi-kompetensi dalam memimpin suatu lembaga.
2. Menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan menjalin hubungan baik dengan pihak internal dan eksternal lembaga.
3. Berusaha berinovatif dalam mengembangkan lembaga pendidikan
4. Memahami betul kekurangan dan kebutuhan lembaga pendidikan.

Penelitian masa depan disarankan menggunakan pendekatan studi kasus untuk dapat mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang baik oleh para pemimpin, sehingga pemimpin yang lain dapat mempelajari dan mengimplementasikan dilembaganya. Terakhir, diharapkan dalam penunjukkan pemimpin lembaga pendidikan tidak hanya berdasarkan politisasi namun juga menge-depankan kelayakan, karakter, dan kompetensi seseorang menjadi seorang pemimpin, terlebih lembaga pendidikan menjadi salah satu bagian penting dalam mencetak generasi penerus bangsa.

##### B. Saran

Kajian literatur dengan judul Kepemimpinan dalam Pemimpin Lembaga Pendidikan ini masih sangat terbatas dan kurang. Saran untuk peneliti selanjutnya adalah lebih meperdalam kajian Kepemimpinan dalam Pemimpin Lembaga Pendidikan dengan sumber-sumber termutakhir.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Angga, & Iskandar, S. (2022). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mewujudkan Merdeka Belajar di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 5295–5301. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2918> Copyright

- Auliaillah, K., Milisani, M., & Irawati, R. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 9 Pondok Bambu Jakarta Timur. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 12(5), 1957.  
<https://doi.org/10.31604/jips.v12i11.2025.4443-4451>
- Firdaus, M., & Muttaqin, M. I. (2024). Konsep Kepemimpinan : Pengertian , Sebab Munculnya ., *Student Research Journal*, 2(6), 150–161.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.55606/srj-yappi.v2i6.1634>
- Fitri, A. A., Kholida, N., & Permatasari, T. (2022). Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 2(1), 669–677.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.31004/innovative.v2i1>
- Ismail. (2022). Kepemimpinan Pendidikan Di Sekolah Ismail. *Jurnal Manajemen Dan Budaya STAI Darul Kamal NW Kembang Kerang*, 2(2), 33–53.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.51700/manajemen.v2i1.260>
- Jafari, M., Maghribi, H., & Matin bin Salman, A. (2024). Konsep Kepemimpinan Profetik dalam Pendidikan Islam The Concept of Prophetic Leadership in Islamic Education. *Alhamra Jurnal Studi Islam*, 5(1), 97–109.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.30595/ajsi.v5i1.19644>
- Jannah, A. M., Armi, I. H., Fatwa, B., Hanifah, H., & Akhmad, F. (2021). Karakteristik kepemimpinan dalam pendidikan di Indonesia. *Alsys*, 1(1), 138–150.  
<https://doi.org/10.58578/alsys.v1i1.30>
- Jayati, M., Satyawati, S. T., Relmasira, S. C., Uksw, M. A. P. F., Uksw, M. A. P. F., & Uksw, M. A. P. F. (2025). Pengaruh Inovasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru Di SDN Batur 04. 9(1). <https://doi.org/10.33363/satya-sastraharing.v>
- Kalrina, R., Astuti, M., Hidayat, & Atika, N. (2024). Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Intizar*, 10(2), 91–97.
- <https://doi.org/https://doi.org/10.19109/elidare.v10i2.25104>.
- Klaus Krippendorff. (2022). *Sage Research Methods Content Analysis: An Introduction to Its Methodology* (T. Accomazzo, E. Helton, A. Olson, & M. Ponce (eds.)). SAGE Publications, Inc. City: Thousand Oaks Online ISBN: 9781071878781 ©.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.4135/9781071878781>
- Misrawani, Refnawat, Asmendri, & Sari, M. (2025). *Kepemimpinan Pendidikan Islam (Konsep , Peran , dan Implementasinya di Lembaga Pendidikan Islam)*. 6(2), 2128–2139.  
<https://doi.org/http://doi.org/10.54373/imej.v6i2.2873>
- Nasukah, B., Harsoyo, R., & Winarti, E. (2020). Internalisasi Nilai-Nilai Kepemimpinan Profetik di Lembaga Pendidikan Islam. *Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 52–68.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.26594/dirasat.v6i1.1966>
- Permatasari, F., Lestari, N. A., Christie, C. D. Y., & Suhaimi, I. (2023). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Kinerja Guru: Studi Meta Analisis. *Indonesian Journal of Humanities and Social Sciences*, 4(3), 923–944.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.33367/ijhass.v4i3.5133>
- Purwanto, A., Tukiran, M., Asbari, M., Hyun, C. C., Santoso, P. B., & Wijayanti, L. M. (2020). Model kepemimpinan di lembaga pendidikan: a schematic literature review. *Journal of Engineering and Management Science Research (JIEMAR)*, 1(2), 255–266.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.7777/jiemar.v1i2>
- Rahmadini, S. D., Khaerani, A., Ainiyah, T., & Khozin, M. (2022). Analysis of Cultural Values In Educational Leadership Styles In Indonesia: Perspektives of Tradition and Modernity. *Journal of the Japan Welding Society*, 91(5), 328–341.  
<https://doi.org/10.2207/jjws.91.328>
- Rahman, L. Z., & Hamdi, A. (2021). Analisis Kepemimpinan Profetik Dalam Manajemen Berbasis Sekolah Di Mi Miftahul Ulum

- Anggana. *Jurnal Kependidikan Islam*, 11(1), 2021.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.24042/alidarah.v11i1.8836>
- Ridwan, M., AM, S., Ulum, B., & Muhammad, F. (2021). The Importance Of Application Of Literature Review In Scientific Research. *Jurnal Masohi*, 2(1), 42.
- Roja, A., & Salim, H. (2023). Kepemimpinan Kepala Sekolah Meningkatkan Mutu Peserta Didik : Analisis Model dan Strategi Pencapaian. *Hikmah*, 20(2), 1-11.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.53802/hikmah.v20i2.287>
- Sofiah Sinaga, N., Aprilinda, D., & Putra Budiman, A. (2021). Konsep Kepemimpinan Transformasional. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(7), 840-846.  
<https://doi.org/10.59141/cerdika.v1i7.123>
- Sukataman, D. (2023). DOI: <https://doi.org/10.33507/cakrawala.v7i1.1266> 1266. *Jurnal Kajian Studi Manajemen Pendidikan Islam Dan Studi Sosial*, 7(1), 89-104.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.33507/cakrawala.v7i1.1266>