



Kepemimpinan Organisasi Pendidikan Unggul (Jenis, Gaya, dan Model)

Nursyahrani Fahmin

Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Saifuddin Jambi, Indonesia

nursyahraniyahmi@gmail.com

Jamrizal

Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Saifuddin Jambi, Indonesia

jamrizal@uinjambi.ac.id

Kasful Anwar Us

Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Saifuddin Jambi, Indonesia

kasfulanwarus@uinjambi.ac.id

***Abstract.** Leadership style is a typical leader's behavior pattern when influencing his subordinates, what the leader chooses to do, the way the leader acts in influencing group members forms a style. Leadership style in an organization has a role that really determines the success of achieving the goals of an organization, in fact leadership style is the nature of habits, temperament, character and personality that differentiates a leader in interacting with other people. With this leadership style, cooperation will be established and there will be a vision and mission to achieve common goals within educational institutions. The leadership model applied by a leader in managing an agency or organization must be able to influence, guide, encourage or motivate each member in achieving common goals.*

***Keywords:** Types, Styles, Leadership Models*

Abstrak. Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi anak buahnya, apa yang dipilih oleh pemimpin untuk dikerjakan, cara pemimpin bertindak dalam mempengaruhi anggota kelompok membentuk gaya. Gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi mempunyai peranan yang sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan suatu organisasi, bahwasannya gaya kepemimpinan adalah sifat kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Dengan adanya gaya kepemimpinan akan terjalin kerjasama serta adanya visi dan misi untuk mencapai tujuan bersama di dalam lembaga pendidikan. Model kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam mengelola suatu instansi atau organisasi harus dapat mempengaruhi, membimbing, mendorong atau memotivasi setiap anggotanya dalam meraih tujuan bersama.

Kata Kunci: Jenis, Gaya, Model Kepemimpinan

PENDAHULUAN

Sudah diketahui bersama bahwa manusia merupakan makhluk individu dan juga makhluk sosial. Hal tersebut ditandai oleh setiap manusia memiliki keinginan dan atau kebutuhan pribadi, namun demikian manusia juga tidak bisa hidup sendiri, memenuhi kebutuhannya sendiri tanpa bantuan manusia lain. Oleh karena itu dalam kehidupannya manusia selalu hidup berkelompok. Kehidupan kelompok inilah yang kemudian manusia memerlukan adanya seorang pemimpin yang dapat mengarahkan, memimpin, menggerakkan agar dapaat mencapai tujuan bersama. Kehidupan kelompok manusia inilah yang kemudian disebut dengan organisasi dari manusia (masyarakat). Ini berarti dalam kehidupan kelompok atau organisasi

memiliki properti yang terdiri dari peranan, norma, status, besaran, kekompakan dan keragaman.¹

Organisasi memiliki peran penting dalam kehidupan manusia. Bisa jadi, tidak banyak dari kita yang menyadari betapa dominan peran organisasi dalam hidup. Menurut Amatai Etzioni yang dikutip Morissan, bahwa kita dilahirkan di organisasi, menerima pendidikan di organisasi, kebanyakan dari kita menghabiskan waktu bekerja untuk organisasi, dan tinggal di tengah masyarakat yang bersifat organisasi. Hampir semua kegiatan dilakukan di organisasi.² Organisasi dibentuk melalui komunikasi ketika individu di dalamnya saling berinteraksi satu sama lain untuk mencapai tujuan individu dan tujuan bersama. Tujuan ini akan terbentuk dengan adanya peran pemimpin di dalam organisasi. Kepemimpinan dalam organisasi adalah sebuah proses dimana seorang pemimpin mempengaruhi dan memberikan contoh terhadap bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan dalam organisasi adalah tentang kepercayaan bukan hanya untuk pemimpin organisasi saja, tetapi terhadap semua kalangan yang ada di dalam organisasi dengan memberikan kepercayaan untuk melaksanakan tugas atau tanggung jawab yang diberikan, sehingga pemimpin dan anggota dapat bekerja secara harmonis.

Pengelolaan organisasi tidak tergantung pada seorang pimpinan organisasi saja, namun juga peran, pembagian tugas, sistem kerja, standart kerja dalam organisasi dan tak kalah pentingnya adalah norma dalam berorganisasi. Peran pimpinan organisasi adalah bagaimana pimpinan mengelola komponen-komponen organisasi tersebut. Kesemuanya harus jalan sesuai dengan rambu-rambu yang telah diatur dalam sistem kerja organisasi, dan hal itu diebut dengan perilaku organisasi. Model ataupun jenis kepemimpinan dapat dilihat melalui bermacam-macam sudut pandang ketika pemimpin tersebut sedang bertugas dalam organisasi. Sebab jenis kepemimpinan tersebut merupakan pola yang ditunjukkan oleh pemimpin tersebut yang dipengaruhi oleh beberapa factor seperti nilai-nilai persepsi, asumsi, kepribadian dan sebagainya³

Tidak saja tentang kepemimpinan, gaya kepemimpinan juga diperlukan untuk memengaruhi bawahan dalam upaya mencapai tujuan organisasi dan juga gaya kepemimpinan mencakup tentang bagaimana seseorang bertindak dalam konteks organisasi tersebut, maka cara termudah untuk membahas berbagai jenis gaya ialah dengan menggambarkan jenis

¹ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2008), 181.

² Morissan, *Teori Komunikasi : Individu Hingga Massa* (Jakarta: Kencana, 2015), 383.

³ Sari Rahayu et al., *Kepemimpinan dalam Organisasi Pendidikan* (Makassar: Tohar Media, 2023), 8.

organisasi atau situasi yang dihasilkan oleh atau yang cocok bagi satu gaya tertentu.⁴ Pendekatan gaya kepemimpinan berfokus pada apa yang dilakukan oleh pemimpin dan bagaimana cara mereka bertindak. Gaya kepemimpinan juga memperluas kajian kepemimpinan dengan bergerak ke arah tindakan-tindakan pemimpin terhadap bawahan dalam beragam situasi. Singkatnya, gaya kepemimpinan merupakan wujud tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut dalam kemampuannya memimpin.

METODE

Metode dan jenis pengumpulan data dalam penelitian ini ialah dengan studi pustaka (*library reseach*) dengan mengumpulkan buku-buku, jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang mendukung tema penelitian, diantaranya literatur tentang kepemimpinan yang mencakup jenis gaya dan model kepemimpinan. Tahapan dimulai dengan melakukan reduksi data dari sumber kepustakaan, kemudian mengorganisasi dan memaparkan data, melakukan verifikasi kemudian diakhiri dengan menyimpulkan data untuk menjawab rumusan masalah.⁵

PEMBAHASAN

Konsep Gaya Kepemimpinan

Sebelum membedah tentang gaya kepemimpinan dalam organisasi, maka perlu dipahami dulu pengertian tentang konsep kepemimpinan. Menurut Suwarno menjelaskan bahwa kepemimpinan sangat berhubungan dengan suatu proses pengaruh sosial secara sengaja dilakukan oleh seseorang terhadap orang lain untuk mengelola kegiatan atau aktivitas serta hubungan di dalam sebuah organisasi atau kelompok dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah sebuah proses memberi pengarahan yang berarti agar inspirasi tergugah dan potensi bawahan dapat tumbuh dan berkembang.⁶

Menyadari betapa pentingnya kepemimpinan dalam organisasi, maka tidak sembarang orang bisa menjadi pemimpin, tentu yang memenuhi persyaratan, baik itu persyaratan administratif maupun pengalaman kepemimpinan dalam organisasi. Hal tersebut bisa berupa golongan/pangkat, jabatan akademik, atau pernah menjadi pejabat sesuai dengan prosedur yang ada. Itupun masih belum cukup tanpa didukung kecakapan, ketegasan, dan dedikasi serta visa yang kuat dari calon pemimpin. Visi dimaksud antara lain kemampuan memprediksi atau

⁴ Miftah Thoha, *Kepemimpinan dalam Manajemen* (Jakarta: Rajawali, 1995), 30.

⁵ Masrukhin, *Metode Penelitian Kualitatif* (Kudus: Media Ilmu Press, 2015), 2.

⁶ Suwarno, *Memahami Ilmu Sosial* (Surabaya: Jenggala Pustaka, 2013), 60.

melihat kejadian ke depan. Kemampuan memprediksi ke depan inilah yang tidak bisa dilakukan oleh setiap orang yang menjadi pemimpin.

Apa yang dijelaskan di atas dapat diartikan bahwa kepemimpinan tentu memiliki berbagai indikator yang menjadi acuan yang tidak bisa dilakukan atau dimiliki oleh yang bukan pemimpin. Indikator tersebut menurut Sudarwan Danim⁷ secara lebih rinci menjelaskan sebagai berikut : Aktivitas kepemimpinan tercermin dari bentuk memberi perintah, membimbing, dan mempengaruhi kelompok kerja atau orang lain dalam rangka mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien.

1. Memimpin adalah mengambil inisiatif dalam rangka situasi sosial untuk membuat prakarsa baru, menentukan prosedur, merancang perbuatan dan segenap kreativitas lain, dan karena itu pulalah tujuan organisasi akan tercapai.
2. Pimpinan selalu berada pada situasi sosial sebab kepemimpinan pada hakekatnya adalah hubungan antara individu dengan kelompok tertentu.
3. pimpinan tidak memisahkan dengan kelompoknya, bekerja untuk kelompoknya bukan untuk kelompok lain.

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi anak buahnya, apa yang dipilih oleh pemimpin untuk dikerjakan, cara pemimpin bertindak dalam mempengaruhi anggota kelompok membentuk gaya.⁸ Gaya kepemimpinan terkait dengan karakter seorang pemimpin atau kepribadian. Oleh karena itu gaya kepemimpinan setiap orang dalam mengelola organisasi tidaklah sama. Seorang pemimpin berhasil memimpin organisasi, kemudian diturunkan oleh pemimpin lain belum tentu berhasil, karena itu bukanlah karakternya.

Gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi mempunyai peranan yang sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan suatu organisasi. Kartono menyatakan gaya kepemimpinan adalah sifat kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Sedangkan Thoha mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.⁹ Herujito menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah (*leadershipstyles*) merupakan cara yang diambil seseorang dalam rangka mempraktekkan kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan bukan suatu bakat, sehingga dapat

⁷ Sudarwan Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah dari Unit Birokrat ke Lembaga Akademik* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), 205.

⁸ Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), 109.

⁹ Sari Rahayu et al., *Kepemimpinan dalam Organisasi*, 9.

dipelajari dan dipraktekkan dan dalam penerapannya harus disesuaikan dengan situasi yang dihadapi.¹⁰

Jadi, Berdasarkan konsep kepemimpinan tersebut di atas, bahwasannya kepemimpinan terletak pada proses, bukan pada hasil. Oleh karena itu setiap aktivitas organisasi hendaknya azas transparansi, akuntabilitas, tahapan atau sistem operasional prosedurnya harus jelas, motivasi kerja, dan interaksi yang berlangsung harus penuh tanggungjawab. Agar sistem kerja dapat berjalan sesuai dengan sistem operasional prosedur yang ada, maka setiap komponen organisasi harus berjalan dengan baik.

Jenis Gaya Kepemimpinan Pendidikan

a. Gaya kepemimpinan demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya. Kepribadian dasar pemimpin model ini adalah putih.¹¹

Menurut Wahidin, gaya kepemimpinan demokratis melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan. Gaya kepemimpinan demokratis dengan bawahan dan mengevaluasi pendapat mereka dan saran sebelum membuat keputusan. Gaya kepemimpinan demokratis bertindak untuk menghargai masukan dan komitmen melalui partisipasi, mendengarkan berita buruk dan kabar baik, pengambilan keputusan dengan orang lain atau mendelegasikan otoritas kepada orang lain untuk mendorong pengambilan keputusan. Gaya kepemimpinan demokratis anggota kelompok memiliki lebih banyak hak dalam pengambilan keputusan, pembuatan kebijakan, sistem dan prosedur implementasi.¹²

Kelebihan gaya kepemimpinan demokratis ini ada di penempatan perspektifnya. Banyak orang seringkali melihat dari satu sisi, yaitu sisi keuntungan dirinya. Sisanya, melihat dari sisi keuntungan lawannya. Hanya pemimpin dengan kepribadian putih ini yang bisa melihat kedua sisi, dengan jelas. Apa yang menguntungkan dirinya, dan juga menguntungkan lawannya. Gaya kepemimpinan demokratis ini akan efektif bila : Pemimpin mau berjuang untuk berubah ke arah yang lebih dan Punya semangat bahwa hidup ini tidak selalu *win-win solution*, ada

¹⁰Herujito, *Dasar-dasar Manajemen* (Jakarta : Gramedia Widiasarana Indonesia, 2001), 188.

¹¹ Patricia Paramita, "Gaya Kepemimpinan (*Style Of Leadership*) yang Efektif dalam Suatu Organisasi", *Jurnal Unpad.ac.id* 2, no 2 (2011): 4.

¹² Agus Purwanto et al., "Model Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan", *Journal JIEMAR* 1, no 2 (2020): 4.

kalanya terjadi *win-loss solution*. Pemimpin harus mengupayakan agar dia tidak selalu kalah, tetapi ada kalanya menjadi pemenang.¹³

b. Gaya kepemimpinan otoriter atau otokratis

Gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh si pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan. Dalam gaya kepemimpinan otoriter, pemimpin mengendalikan semua aspek kegiatan. Pemimpin memberitahukan sasaran apa saja yang ingin dicapai dan cara untuk mencapai sasaran tersebut, baik itu sasaran utama maupun sasaran minornya.

Menurut Terry, pemimpin yang bertipe otoriter biasanya bekerja secara sungguh-sungguh, teliti dan cermat. Dimana pemimpin bekerja menurut peraturan kebijakan yang berlaku, meskipun sedikit kaku dan segala intruksinya harus dipatuhi oleh para bawahan.¹⁴

Kepribadian dasar pemimpin model ini adalah merah. Kelebihan model kepemimpinan otoriter ini ada pada pencapaian prestasinya. Tidak ada satupun tembok yang mampu menghalangi langkah pemimpin ini. Ketika dia memutuskan suatu tujuan, itu adalah harga mati, tidak ada alasan, yang ada adalah hasil. Langkah - langkahnya penuh perhitungan dan sistematis. Dingin dan sedikit kejam adalah kelemahan pemimpin dengan kepribadian merah ini. Mereka sangat mementingkan tujuan, sehingga tidak pernah peduli dengan cara. Makan atau dimakan adalah prinsip hidupnya. Gaya kepemimpinan ini menganggap bahwa semua orang adalah musuh, entah itu bawahannya atau rekan kerjanya. Gaya kepemimpinan otoriter ini kadang kala menekankan kepada bawahannya supaya tidak menjadi ancaman, dengan kedisiplinan yang tidak masuk akal atau dengan target yang tak mungkin dicapai. Gaya kepemimpinan otoriter ini bisa efektif bila ada keseimbangan antara disiplin yang diberlakukan kepada bawahan serta ada kompromi terhadap bawahan.¹⁵

c. Gaya kepemimpinan birokrasi

Gaya kepemimpinan birokratis ini dilukiskan dengan pernyataan "Memimpin berdasarkan adanya peraturan". Perilaku memimpin yang ditandai dengan adanya keketatan pelaksanaan suatu prosedur yang telah berlaku untuk pemimpin dan anak buahnya. Pemimpin yang

¹³ Paramita, Gaya Kepemimpinan, 3.

¹⁴Besse Mattayang, "Tipe dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis", *Jurnal Of Economic* 2, no 2 (2019): 47.

¹⁵ Paramita, Gaya Kepemimpinan, 3.

birokratis, secara umum akan membuat segala keputusan itu berdasarkan dari aturan yang telah berlaku dan tidak ada lagi fleksibilitas.¹⁶

d. Gaya kepemimpinan karismatik

Menurut Ivancevich, Pemimpin karismatik adalah pemimpin yang mewujudkan atmosfer motivasi atas dasar komitmen dan identitas emosional pada visi, filosofi, dan gaya mereka dalam diri bawahannya.¹⁷ Gaya kepemimpinan kharismatis adalah gaya kepemimpinan yang mampu menarik atensi banyak orang, karena berbagai faktor yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang merupakan anugerah dari Tuhan. Kepribadian dasar pemimpin model ini adalah kuning.

Kelebihan gaya kepemimpinan karismatis ini adalah mampu menarik orang. Mereka terpesona dengan cara berbicaranya yang membangkitkan semangat. Biasanya pemimpin dengan kepribadian kuning ini visionaris. Mereka sangat menyenangi perubahan dan tantangan. Namun, kelemahan terbesar tipe kepemimpinan model ini bisa saya analogikan dengan peribahasa “ Tong Kosong Nyaring Bunyinya ”. Mereka mampu menarik orang untuk datang kepada mereka. Setelah beberapa lama, orang – orang yang datang ini akan kecewa karena ketidak-konsistenan pemimpin tersebut. Apa yang diucapkan ternyata tidak dilakukan. Ketika diminta pertanggungjawabannya, si pemimpin akan memberikan alasan, permintaan maaf dan janji.¹⁸

e. Gaya kepemimpinan transformasional

Dari deskripsi tersebut sangat jelas posisi dan peran dari kepemimpinan transformasionalis yang dapat dimaknai sebagai spirit pemimpin untuk melakukan transformasi atau perubahan terhadap sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda dan lebih sempurna. Oleh sebab itu, kepemimpinan transformasional mengandung makna sifat-sifat pemimpin yang dapat mengubah sesuatu menjadi bentuk lain, misalnya mengubah energi potensial menjadi energi aktual atau motif berprestasi menjadi prestasi riil yang semuanya bergerak dari status quo ke dinamisasi organisasi. Pola pemimpin transformasional adalah upaya untuk mencoba membangun kesadaran para bawahannya dengan menyerukan cita-cita yang besar dan moralitas yang tinggi seperti kejayaan, kebersamaan, dan kemanusiaan dalam organisasi.

¹⁶Mai Syaroh et al., “Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Pendidikan”, *Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat* 3, no 3 (2023): 8.

¹⁷ Ivancevich, John M, *Human Resource Management* (New York: Mc Graw Hill, Tenth Edition, 2007), 209.

¹⁸ Suwarno dan Rizki Bramantyo, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi”, *Jurnal Transparansi Hukum* 2, no 2 (2019): 11.

Namun, nilai-nilai tersebut tidak hanya menjadi slogan yang bersifat verbalistik an sich, akan tetapi menjadi spirit substansial dalam organisasi tersebut.¹⁹

Menurut Keller, mengemukakan bahwa Kepemimpinan transformational adalah sebuah gaya kepemimpinan yang mengutamakan pemenuhan terhadap tingkatan tertinggi dari hirarki maslow yakni kebutuhan akan harga diri dan aktualisasi diri. Kepemimpinan transformasional inilah yang sungguh-sungguh diartikan sebagai kepemimpinan yang sejati karena kepemimpinan ini sungguh bekerja menuju sasaran pada tindakan mengarahkan organisasi kepada suatu tujuan yang tidak pernah diraih sebelumnya. Para pemimpin secara riil harus mampu mengarahkan organisasi menuju arah baru.²⁰

Jadi, pada umumnya kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai perilaku pemimpin dalam mengomunikasikan sebuah perubahan kepada yang dipimpinnya baik melalui pembuatan visi dan misi yang menarik, berbicara penuh antusias, memberikan perhatian individu, memfokuskan, dan sebagainya.

f. Gaya kepemimpinan *Laissez-faire* (bebas)

Gaya kepemimpinan ini memberikan kebebasan mutlak kepada anggota untuk menjadi kreatif. Dalam hal ini pemimpin bersifat pasif, menunggu segala sesuatu dari laki-laki. Pola kepemimpinan yang terjadi adalah salah satu cara dari anggota ke pemimpin. Gaya kepemimpinan ini cocok jika anggota memiliki inisiatif yang baik dan pemimpin hanya memberikan instruksi singkat dalam bentuk tujuan umum, selebihnya diserahkan kepada bawahannya. Pembagian tugas dan kelompok juga diberikan kepada bawahan.²¹

Menurut Robbins, gaya kepemimpinan *laissez-faire* adalah merupakan gaya kepemimpinan yang sangat pasif, oleh karenanya gaya kepemimpinan tersebut paling kurang efektif dari perilaku pemimpin. Dan gaya kepemimpinan *laissez-faire* meminimalkan keterlibatan pemimpin dalam proses pengambilan keputusan, dan karenanya memungkinkan para pengikut untuk membuat keputusan sendiri, namun pengikut masih harus bertanggung jawab untuk hasil kerjanya.²²

g. Gaya kepemimpinan transaksional

Menurut Wahidin, gaya kepemimpinan transaksional, menerapkan penghargaan dan penalti, mereka mengarahkan pengikutnya melalui penjelasan tugas dan persyaratan kerja

¹⁹Bahar Agus Setiawan, *Transformasional Leadership Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), 24.

²⁰Hurin Amalia, "Kepemimpinan Karismatik Versus Kepemimpinan Transformasional", *Jurnal Analisa* 1, no 2 (2013): 73.

²¹Abdul Hamid et al., *Kepemimpinan Pendidikan dan Perilaku Organisasi Kependidikan* (Indramayu: Adanu Abimata, 2023), 41.

²²Robbins, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi* (Jakarta: Prenhallindo, 2001), 30.

untuk memenuhi tujuan mereka dengan system imbalan. Para pengikut diharapkan untuk mematuhi para pemimpin dan mengikuti perintahnya. Kepemimpinan transaksional paling efektif ketika berfokus pada proyek atau tugas jangka pendek. Istilah ini sering disebut juga dengan kepemimpinan manajerial karena fokus utama mereka adalah menyelesaikan tugas dengan baik tanpa perlu kreativitas dan inovasi. Selain itu, gaya kepemimpinan ini bergantung pada penghargaan dan hukuman untuk mencapai kinerja pekerjaan yang optimal dari bawahannya

Gaya kepemimpinan ini bekerja pada prinsip bahwa ketika bawahan menandatangani kontrak untuk berpartisipasi dalam proyek tertentu, mereka mengikuti semua keputusan pemimpin mereka sebagai otoritas tertinggi. jika kinerja bawahan baik, mereka akan dihargai dan jika kinerja mereka di bawah standar yang diharapkan, mereka akan terkena sanksi sesuai kontrak tertulis.²³

h. Gaya kepemimpinan moralis

Gaya kepemimpinan moralis adalah gaya kepemimpinan yang paling menghargai bawahannya. Kepribadian dasar pemimpin model ini adalah biru. Biasanya seorang pemimpin bergaya moralis sifatnya hangat dan sopan kepada semua orang. Pemimpin bergaya moralis pada dasarnya memiliki empati yang tinggi terhadap permasalahan para bawahannya, segala bentuk kebajikan ada dalam diri pemimpin ini.²⁴

i. Gaya kepemimpinan militeristik

Gaya kepemimpinan militeristik ini sangat mirip dengan tipe kepemimpinan otoriter. Adapun sifat-sifat dari tipe kepemimpinan militeristik adalah: Lebih banyak menggunakan sistem perintah/komando, keras dan sangat otoriter, kaku dan seringkali kurang bijaksana. Menghendaki kepatuhan mutlak dari bawahan, Sangat menyenangi formalitas, upacara-upacara ritual dan tanda-tanda kebesaran yang berlebihan, menuntut adanya disiplin yang keras dan kaku dari bawahannya, tidak menghendaki saran, usul, sugesti, dan kritikan-kritikan dari bawahannya, komunikasi hanya berlangsung searah.²⁵

Keunggulan kepemimpinan tipe militeristik adalah jika dilihat dari pemimpin sistem komando dalam mengambil tindakan yang sangat tegas, dan berwibawa, bawahan akan semakin terlatih karena terus ditempa diasah untuk memiliki kedisiplinan yang tinggi dan bawahan merasa aman serta terlindungi oleh pemimpin. Sedangkan kelemahan dari tipe Militeristik ini antara lain adalah bawahan cenderung mendapatkan perlakuan kasar dari

²³ Bramantyo, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, 9.

²⁴ Paramita, Gaya Kepemimpinan, 4.

²⁵ Bramantyo, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, 12.

pemimpin sehingga bawahan merasa tertekan, suasana menjadi kaku karena cenderung bersifat formal, serta adanya pemimpin yang sukar menerima kritikan ataupun saran dari bawahan, pemimpin seringkali kurang bijaksana dan kontrol yang berlebihan.²⁶

Jadi, gaya kepemimpinan merupakan proses yang di dalamnya terdapat unsur memengaruhi. Dengan adanya gaya kepemimpinan akan terjalin kerjasama serta adanya visi dan misi untuk mencapai tujuan bersama di dalam lembaga pendidikan. Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Model Kepemimpinan Pendidikan

a. Model kontingensi fiedler

Dalam teori kontingensi kemungkinan fiedler ini variable-variabel yang berhubungan dengan kepemimpinan dalam pencapaian tugas merupakan suatu hal yang sangat menentukan pada gerak akselerasi pencapaian tujuan yang telah disepakati bersama anggota organisasi. Dalam memunculkan teori ini, perhatian fiedler adalah pada perbedaan gaya motivasional dari pemimpin. Artinya, model kontingensi ini memiliki dalil bahwa prestasi organisasi sangat tergantung pada pola interaksi antar gaya kepemimpinan dan situasi yang mendukung.

b. Model Kepemimpinan Managerial Grid.

Model managerial grid yang disampaikan oleh Blake dan Mouton memperkenalkan model kepemimpinan yang ditinjau dari perhatiannya terhadap tugas dan perhatian pada orang lain (bawahan). Perhatiannya pada tugas adalah sikap pemimpin yang menekankan mutu keputusan, prosedur, mutu pelayanan staf, efisien kerja, dan jumlah pengeluaran. Sedangkan perhatian kepada bawahan adalah sikap pemimpin yang memperhatikan bawahan dalam rangka tujuan.

c. Model Kepemimpinan Normatif Vroom-Yetton

Model Normatif Vroom-Yetton menjelaskan bagaimana seorang pemimpin harus memimpin dalam situasi yang bermacam-macam. Model ini menunjukkan bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan yang dapat efektif diterapkan dalam semua situasi.²⁷

Berdasarkan uraian di atas tentang model-model kepemimpinan dapat disimpulkan bahwa model kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam mengelola suatu instansi atau organisasi harus dapat mempengaruhi, membimbing, mendorong atau memotivasi setiap

²⁶ Mega Intan Tambunan et al., "Meretas Tipe Kepemimpinan Militeristis dalam Kepemimpinan Kristen di Era Disrupsi Digital", *Jurnal Jutipa* 1, no 2 (2023): 17.

²⁷ Sri Rahmi, *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi di Bidang Pendidikan* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014), 27.

anggotanya dalam meraih tujuan bersama di antaranya dengan memperdayakan sumber daya secara efektif, baik dengan cara mendelegasikan, meningkatkan potensinya, pemberian imbalan atau penghargaan, serta menjunjung tinggi nilai-nilai musyawarah.

KESIMPULAN

Bahwasannya kepemimpinan tentu memiliki berbagai indikator yang menjadi acuan yang tidak bisa dilakukan atau dimiliki oleh yang bukan pemimpin. Indikator tersebut menurut Sudarwan Danim secara lebih rinci menjelaskan sebagai berikut :Aktivitas kepemimpinan tercermin dari bentuk memberi perintah, membimbing, dan mempengaruhi kelompok kerja atau orang lain dalam rangka mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien. Dapat diartikan bahwasannya konsep kepemimpinan terletak pada proses, bukan pada hasil. Oleh karena itu setiap aktivitas organisasi hendaknya azas transparansi, akuntabilitas, tahapan atau sistem operasional prosedurnya harus jelas, motivasi kerja, dan interaksi yang berlangsung harus penuh tanggungjawab. Agar sistem kerja dapat berjalan sesuai dengan sistem operasional prosedur yang ada.

Dengan adanya gaya kepemimpinan akan terjalin kerjasama serta adanya visi dan misi untuk mencapai tujuan bersama di dalam lembaga pendidikan. Dan juga model kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam mengelola suatu instansi atau organisasi harus dapat mempengaruhi, membimbing, mendorong atau memotivasi setiap anggotanya dalam meraih tujuan bersama di antaranya dengan memperdayakan sumber daya secara efektif, baik dengan cara mendelegasikan, meningkatkan potensinya, pemberian imbalan atau penghargaan, serta menjunjung tinggi nilai-nilai musyawarah.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Bahar. *Transformasional Leadership Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013.
- Amalia, Hurin. "Kepemimpinan Karismatik Versus Kepemimpinan Transformasional", *Jurnal Analisa* 1, no 2 (2013).
- Danim, Sudarwan. *Visi Baru Manajemen Sekolah dari Unit Birokrat ke Lembaga Akademik*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Hamid, Abdul et al., *Kepemimpinan Pendidikan dan Perilaku Organisasi Kependidikan*. Indramayu: Adanu Abimata, 2023.
- Herujito. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia, 2001.

- John M, Ivancevich. *Human Resource Management*. New York: Mc Graw Hill, Tenth Edition, 2007.
- Masrukhin. *Metode Penelitian Kualitatif*. Kudus: Media Ilmu Press, 2015.
- Mattayang, Besse “Tipe dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis”, *Jurnal Of Economic* 2, no 2 (2019).
- Mulyasa. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007.
- Morrisan. *Teori Komunikasi : Individu Hingga Massa*. Jakarta: Kencana, 2015.
- Paramita, Patricia “Gaya Kepemimpinan (*Style Of Leadership*) yang Efektif dalam Suatu Organisasi”, *Jurnal Unpad.ac.id* 2, no 2 (2011).
- Purwanto, Agus et al., “Model Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan”, *Journal JIEMAR* 1, no 2 (2020).
- Rahayu, Sari et al., *Kepemimpinan dalam Organisasi Pendidikan*. Makassar: Tohar Media, 2023.
- Rahmi, Sri. *Kepemimpinan Transformasiona dan Budaya Organisasi di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- Suwarno. *Memahami Ilmu Sosial*. Surabaya: Jenggala Pustaka, 2013.
- Syaroh, Mai et al., “Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Pendidikan”, *Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat* 3, no 3 (2023).
- Suwarno dan Rizki Bramantyo, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi”, *Jurna Transparansi Hukum* 2, no 2 (2019).
- Tambunan, Mega Intan et al., “Meretas Tipe Kepemimpinan Militeristis dalam Kepemimpinan Kristen di Era Disrupsi Digital”, *Jurnal Jutipa* 1, no 2 (2023).
- Thoha, Miftah. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali, 1995.