MATERI PERKULIAHAN

MATA KULIAH : PENGELOLAAN PENDIDIKAN

SKS : 2 SKS

TOPIK : KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN

PERTEMUAN KE : 9 (SEMBILAN)

MATERI

Definisi kepemimpinan menurut Ralph M. Stogdill (dalam buku Pengelolaan Pendidikan, 2010, hlm. 121) adalah proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan kelompok yang diorganisir menuju kepada penentuan dan pencapaian tujuan.

Kepemimpinan menurut Fahmi (2014, hlm. 15) merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komperehensif tentang bagaiana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Menurut Sagala (2013, hlm. 145) makna kepemimpinan merupakan suatu keinginan untuk menggerakan potensi organisasi, kepemimpinan juga merupakan penjelas bagi keberhasilan atau kegagalan organisasi.

Secara umum definisi kepemimpinan menurut Rosmiati dan Kurniady (dalam buku Pengelolaan Pendidikan, 2010, hlm. 121) dapat dirumuskan sebagai berikut:

Kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakan, mengarahkan dan kalau perlu memaksa orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan.

Proses kepemimpinan dalam Kurniadin (2013, hlm. 45) dapat dijelaskan dengan pengertian konsep sistem yang terdiri dari masukan (*input*), proses (*process*), dan keluaran (*output*), seperti gambar berikut.

**Sistem Proses Kepemimpinan**

Sumber: Studi Perilaku Kepemimpinan

Perguruan Tinggi Agama Islam

Masukan adalah berbagai hal yang diperlukan dalam pelaksanaan kepemimpinan. Dalam proses kepemimpinan perlu dilakukan interaksi, pemimpin dan pengikut berupaya merealisasikan visi , dilakukan proses pemberdayaan, perubahan dan manajemen sehingga output dari kepemimpinan dapat berpengaruh kepada pengikut, pada organisasi serta perubahan organisasi.

**TIPE atau GAYA KEPEMIMPINAN**

Tipe kepemimpinan adalah cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya. Thoha menjelaskan bahwa tipe kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam hal ini usaha menselaraskan persepsi di antara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan yang akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya (Ningrat, 1980: 21). Berikut adalah tipe atau gaya-gaya kepemimpinan:

1. Gaya kepemimpinan Partisipatif atau Demokratis

Merupakan gaya kepemimpinan yang menitik beratkan pada usaha seorang pemimpin dalam melibatkan partisipasi para anggotanya dalam setiap pengambilan keputusan. Gaya kepemimpinan paratisipatif adalah pemimpin pendidikan yang melibatkan partisipasi guru, siswa, dan staf administrasi dalam setiap pengambilan keputusan, baik aturan penididikan maupun putusan – putusan lain.

Keuntungan - keuntungan yang diperoleh dari gaya kepemimpinan partisipatif adalah:

1. Konsultasi kebanwah dapat digunakan dalam rangka meningkatkan kualitas keputusan dengan menarik keahlian yang dimilki oleh para pengikut, sehingga para pengikut akan dapat menerima semua keputusan yang diambil serta dapat menjalankannya.
2. Konsultasi lateral, pemimpin melibatkan serta orang – orang dalam berbagai sub unit untuk mengatasi keterbatasan kemampuan yang dimilki pemimpin,
3. Konsultasi ke atas, memungkinkan seorang pemimpin untuk menaruh keahlian seorang atasan yang berkemampuan lebih dari manajer.

Pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam menjalankan fungsi - fungsi kepemimpinan adalah pendekatan holistik atau integralistik. Seorang pemimpin partisipasif akan disegani bukan ditakuti.

1. Gaya  Kepemimpinan Otokratik

Kepemimpinan otokratik lebih menitikberatkan pada otoritas pemimpin dengan mengesampingkan partisipasi dan gaya kreatif para anggotanya. Gaya kepemimpinan pendidikan yang otokratif mengesampingkan peran serta kemampuan  guru, siswa, dan staf adminisrtasi dalam setiap kebijakan yang ditempuhnya. Seorang pemimpin yang bergaya otokratif mempunyai berbagai sikap,diantaranya

1. Memperlakukan para pengikut sama dengan alat – alat lain dalam oraganisasi, sehingga kurang menghargai harkat dan martabat mereka.
2. Mengutamakan orientasi terhadap pelaksanaan dan penyelesaian tugas tanpa mengaitkan pelaksanaan tugas tersebut dengan kepentingan dan kebutuhan para pengikut.
3. Mengabaikan peranan para pengikut  dalam proses pengambilan keputusan.

Kepatuhan pengikut terhadap pemimpin merupakan khas dari gaya kepemimpinan otokratik. Para pemimpin dengan gaya otokratik menjadikan tujuan organisasi identik dengan tujuan pribadi.

1. Gaya Kepemimpinan Laissez Faire

Karakteristik utama pada gaya kepemimpinan Laissez Faire meliputi persepsi tentang peranan, nilai – nilai yang dianut, sikap dengan hubungannya dengan para pengikutnya, perilaku organisasi dan gaya kepemimpinan yang biasa digunakan. Pemimpin pendidikan yang menggunakan gaya laissez faire akan memberikan kebebasan yang sangat longgar terhadap guru, staf administrasi dalam menjalankan tugas serta mereka dilibatkan dalam pengambilan keputusan. **P**emimpin dengan gaya laissez faire pada umumnya berpandangan bahwa:

1. Manusia pada dasarnya memiliki rasa solidaritas dalam kehidupan bersama
2. Manusia mempunyai kesetiaan pada organisasi dan sesama.
3. Patuh terhadap norma dan peraturan yang telah menjadi komitmen bersama
4. Mempunyai rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya.

Dengan demikian dapat dismpulkan bahwa ciri – ciri utama seorang pemimpin yang bergaya laissez faire adalah:

1. Pendelegaian wewenang terjadi secara ekstensif
2. Pengambilan keputusan diserahkan kepada pejabat pemimpin yang lebih rendah dan kepada para petugas operasional
3. Status quo organisasi tidak terganggu
4. Pertumbuhan dan pengembangan kemampuan berpikir dan bertindak yang inofatif diserahkan kepada anggota organisasi yang bersngkutan
5. Selama anggota organisasi menunjukan perilaku dan prestasi kerja yang dinamai intervensi pimpinan dalam perjalanan organisasi berada pada tingkat yang sangat minimum.
6. Gaya Kepemimpinan Transformatif

Cara kerja kepemimpinan transformasional ini berorientasi kepada proses membangun komitmen menuju sasaran organisasi dan memberikan kepercayaan kepada para pengikut untuk mencapai sasaran – sasaran yang telah ditetapkan. Di dalam gaya kepemimpianan transformatif terdapat beberapa hal, yaitu:

1. Kepemimpinan yang memberi transformasi
2. Orientasi kepemimpinan transaksional
3. Dimensi kepemimpinan transformasional
4. Gaya kepemimpinan Karismatis

Pemimpin yang kharismatik adalah seseorang yang dikagumi oleh banyak pengikut. Pada tipe ini mempunyai karakteristik yang khas yaitu daya tariknya yang sangat memikat sehingga mampu memperoleh pengikut yang jumlahnya besar. Tipe karismatis adalah seseorang yang dikagumi oleh banyak pengikut meskipun para pengikut tersebut tidak selalu dapat menjelaskan secara nyata mengapa orang tertentu itu sangat dikagumi. Ciri- ciri pemimpinan yang karismatis ini ialah:

1. Mempunyai daya tarik yang sangat besar.
2. Pengikutnya tidak bisa menjelaskan, mereka tertarik pada pemimpin.
3. Seolah – olah mempunyai kekuatan gaib( supernatural power).
4. Karisma yang dimiliki tidak terpaut oleh umur, kekayaan, kesehatan, ataupun oleh wajah.Tipe ini banyak terdapat di masyarakat yang masih tradisional, umumnya di masyrakat yang agraris.
5. Gaya Kepemimpinan Paternalistis

Persepsi seorang pada kepemimpinan paternalistis dalam organisasi dapat diwarnai oleh harapan para pengikutnya kepadanya. Harapan itu pada umumnya berwujud keinginan agar pemimpin mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan yang layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk.

Seorang pemimpin yang bertipe ini biasanya mengutamakan kebersamaan. Berdasarkan nilai kebersamaan itu, dalam organisasi yang dipimpin oleh seorang pemimpin yang paternalistik terlihat bagaimana kepentingan bersama dan perlakuan yang seragam. Artinya, pemimpin yang bersangkutan berusaha untuk memperlakukan semua orang dan semua satuan kerja terdapat di dalam organisasi seadil dan serata mungkin. Dalam organisasi demikian tidak terdapat penonjolan orang atau kelompok tertentu, kecuali sang pemimpin dengan dominasi keberadaannya. Ciri –ciri tipe ini ialah:

1. Bersikap mempunyai wawasan yang luas.
2. Menutup kesempatan pada bawahan untuk berkreasi dan berfantasi.
3. Bersifat terlalu melindungi.
4. Menganggap bahwa bawahan tidak dewasa.
5. Jarang memberi kesempatan untuk memberikan keputusan.
6. Gaya Kepemimpinan Militeristis

Tipe kepemimpinan yang biasa memakai cara yang lazim digunakan dalam kemiliteran. Ciri- ciri gaya ini adalah

1. Disiplin yang tinggi dan bersikap kaku.
2. Menggunakan upacara- upacara untuk berbagai keadaan.
3. Formalitas yang berlebih-lebihan.
4. Sukar menerima kritik dan saran.
5. Senang bergantung pada pada pangkat jabatannya.
6. Gaya Kepemimpinan Visioner

Pemimpin visioner mengartikulasikan kemana kelompok berjalan, tetapi bukan bagaimana cara mencapai tujuanmembebaskan orang yang berinovasi, bereksperimen, dan menghadapi resiko yang sudah diperhitungkan. Adapun ciri – ciri pemimpin visioner,yaitu menggunakan inspirasi bersama dengan tritunggal EI, yaitu kepercayaan diri, kesadaran diri, dan empati. Pemimpin visioner akan mengartikulasikan suatu tujuan yang baginya merupakan tujuan sejati dan selaras dengan nilai bersama orang – orang yang dipimpinnya.

Tipe kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi anak buahnya, apa yang dipilih oleh pemimpin untuk dikerjakan, cara pemimpin bertindak dalam mempengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinannya. Secara teoritis telah banyak dikenal gaya kepemimpinan, namun gaya mana yang terbaik tidak mudah untuk ditentukan. Untuk memahami gaya kepemimpinan, sedikitnya dapat dikaji dari tiga pendekatan utama, yaitu pendekatan sifat, perilaku, dan situasional.

1. Pendekatan sifat

Pendekatan sifat mencoba menerangkan sifat-sifat yang membuat seseorang berhasil. Pendekatan ini bertolak dari asumsi bahwa individu merupakan pusat kepemimpinan. Kepemimpinan dipandang sebagai sesuatu yang mengandung lebih banyak unsur individu, terutama pada sifat-sifat individu. Penganut pendekatan ini berusaha mengidentifikasikan sifat-sifat kepribadian yang dimiliki oleh pemimpin yang berhasil dan yang tidak berhasil (Burhanuddin, 1994: 65).

Dalam hal ini, sifat-sifat kepribadian yang dimiliki setiap pemimpin itu turut mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam memimpin. Pendekatan ini menyarankan beberapa syarat yang harus dimiliki pemimpin yaitu:

1. Kekuatan fisik dan susunan syaraf
2. Penghayatan terhadap arah dan tujuan
3. Antusiasme
4. Keramahtamahan
5. Integritas
6. Keahlian teknis
7. Kemampuan mengambil keputusan
8. Intelegensi
9. Keterampilan memimpin
10. Kepercayaan (Hamalik, 2011: 103-104)
11. Pendekatan Perilaku

Setelah pendekatan sifat kepribadian tidak mampu memberikan jawaban yang memuaskan, perhatian para pakar berbalik dan mengarahkan studi mereka kepada perilaku pemimpin. Studi ini memfokuskan dan mengidentifikasi perilaku yang khas dari pemimpin dalam kegiatannya mempengaruhi orang lain (pengikut). Pendekatan perilaku kepemimpinan banyak membahas keefektifan gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh pemimpin.

1. Pendekatan Situasional

Pendekatan situasional hampir sama dengan pendekatan perilaku keduanya menyoroti perilaku kepemimpinan dalam situasi tertentu. Dalam hal ini kepemimpinan lebih merupakan fungsi situasi daripada sebagai kualitas pribadi, dan merupakan suatu kualitas yang timbul karena interaksi orang-orang dalam situasi tertentu. Menurut pandangan perilaku, dengan mengkaji kepemimpinan dari beberapa variabel yang mempengaruhi perilaku akan memudahkan menentukan gaya kepemimpinan yang paling cocok. Pendekatan ini menitikberatkan pada berbagai gaya kepemimpinan yang paling efektif diterapkan dalam situasi tertentu.

**DAFTAR PUSTKA**

\_\_\_\_\_\_\_. 2012. Tipe atau Gaya Kepemimpinan Pendidikan. [online]. Tersedia: <http://ipankabadi.blogspot.co.id/2012/11/tipe-atau-gaya-kepemimpinan-pendidikan.html>

Burhannudin. 1994. Analisis Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan. Malang: Bumi Aksara.

Fahmi, Irham. 2014. *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.

Goleman, Daniel. Ricard Boyatzis. Annie McKEE, 2004.*Primal Leadership*. Jakarta :PT Gramedia Pustaka utama.

Hamalik, Oemar. 2011. Kurikulum dan Pembelajaran. Jakarta: Bumi Aksara.

Kurniadin, Didin. (2013). *Studi Perilaku Kepemimpinan Perguruan Tinggi Agama Islam (Studi tentang Pengaruh Kreativitas Pimpinan, Integritas Pimpinan, Iklim Organisasi dan Sistem Kompensasi Terhadap Perilaku Kepemimpinan Perguruan Tinggi Agama Islam Swasta (PTAIS) di Jawa Barat*. Desertasi Pasca Sarjana UPI. Bandung: Tidak Diterbitkan.

Marlina, Leny. \_\_\_\_. Tipe-Tipe Kepemimpinan dalam Manajemen Pendidikan. [online]. Tersedia: <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=318130&val=7615&title=TIPE-TIPE%20KEPEMIMPINAN%20DALAM%20MANAJEMEN%20PENDIDIKAN>

Purwanto, M. Ngalim. 2009. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA.

Rohmat, 2010. *Kepemimpinan pendidikan konsep dan aplikasi*. Purwokerto:STAIN press.

Sagala, Syaiful. (2013). *Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Siagian, Sondang P. 2003. *Teori Dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: PT RINEKA CIPTA.

Soewarno Hardono Ningrat. 1980. Pengantar Ilmu dan Study. Jakarta: Haji Masagung.

Thoha, Miftah. 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.

Tim Dosen Jurusan Administrasi Pendidikan. 2010. *Pengelolaan Pendidikan*. Bandung: Jurusan Administrasi Pendidikan.