

KEPEMIMPINAN DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN PENDIDIKAN

Irawansyah

IAIN Raden Intan Lampung
irawansyah1989@gmail.com

Abstract

In a leadership, a trust is certainly required to guarantee the good management. The management would be better if it is supported by a good leadership. All sides have ties one another, leadership, management, trust, as well as leadership. Those three are influenced by a good education. The purpose of this article is to describe leadership styles viewed from the management of education.

Keywords: leadership, education, trust, management

Abstrak

Dalam sebuah kepemimpinan tentunya ada sebuah kepercayaan sehingga manajemen yang didirikan akan menjadi lebih baik. Sebuah manajemen akan menjadi lebih baik jika didukung oleh sebuah kepemimpinan yang baik (Good Leadership). Semua sisi tersebut mempunyai ikatan satu sama lain, baik itu kepemimpinan, kepercayaan, dan kepemimpinan. Ketiga hal tersebut tentunya harus dipengaruhi oleh sebuah pendidikan yang baik. Tujuan dari artikel ini adalah mendeskripsikan gaya-gaya kepemimpinan dipandang dari sudut manajemen pendidikan.

Kata kunci: kepemimpinan, pendidikan, kepercayaan, manajemen

PENDAHULUAN

Secara ilmiah kepemimpinan mulai berkembang bersamaan dengan pertumbuhan manajemen ilmiah yang lebih dikenal dengan ilmu tentang memimpin. Hal ini bisa dilihat dari banyaknya teori - teori yang meneliti tentang kepemimpinan yang dalam pendidikan memiliki peran yang sangat penting mengingat fungsi dari pemimpin sangat menentukan pencapaian tujuan pendidikan. Perlu kita ketahui bahwa setiap instansi atau lembaga pendidikan memerlukan seorang pemimpin yang akan membimbing dan mengarahkan pelaksanaan pendidikan di lembaga atau organisasi tersebut. Pemimpin yang baik tentunya harus mempunyai jiwa kepemimpinan yang baik serta pengetahuan tentang memimpin yang mendalam. Jika pemimpin yang akan memimpin pada suatu lembaga pendidikan tidak mempunyai kedua hal tersebut maka akan sulit menjalankan fungsi dan perannya sebagai pemimpin. Setiap pemimpin haruslah selalu memegang kepercayaan yang dipimpinya karena kepemimpinan bisa berdiri di atas dasar kepercayaan. Saat kepercayaan tersebut rapuh, maka pemimpinnya akan segera runtuh. Maka dari itu, hal yang paling mendasar dan terpenting bagi seorang ketika menjadi pemimpin adalah menanamkan rasa percaya kepada anggota atau bawahannya karena dengan cara seperti itulah seorang pemimpin akan disegani dan dihormati dalam sebuah organisasi termasuk dalam lembaga pendidikan dan itu tergantung pada gaya kepemimpinan seseorang. Untuk menjadi seorang pemimpin dalam dunia pendidikan harus memiliki karakteristik atau gaya memimpin yang baik sehingga tercapainya tujuan organisasi tersebut.

TEORI

Definisi Kepemimpinan

Banyak sekali definisi – definisi dari kepemimpinan menurut berbagai ahli di dunia. Penulis menyampaikan beberapa pendapat tentang kepemimpinan dari berbagai versi para ahli. Menurut George R. Terry (yang dikutip dari Sutarto, 1998 : 17) bahwa kepemimpinan itu adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan memimpin, artinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain atau kelompok tanpa mengindahkan bentuk alasannya (Thoha, 1983: 255). Sementara itu, Kartini Kartono (1994 : 48), Kepemimpinan itu sifatnya spesifik, khas, diperlukan bagi satu situasi khusus. Sebab dalam suatu kelompok yang melakukan aktivitas - aktivitas tertentu, dan mempunyai suatu tujuan serta peralatan - peralatan yang khusus. Pemimpin kelompok dengan ciri-ciri karakteristik itu merupakan fungsi dari situasi khusus. Hater dan Bass (1988) menyatakan bahwa pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang kharismatik dan mempunyai peran sentral dan strategis dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Pemimpin transformasional juga harus mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan bawahannya, serta mempertinggi kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi dari pada apa yang mereka butuhkan. Lebih dari itu, Davis (Arifin, 1995: 26), mengartikan, kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mengajak orang lain untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan dengan penuh semangat .

Menurut E. Mulyasa (2006: 90), kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang yang diarahkan untuk pencapaian tujuan bersama atau organisasi. Kemudian Mardjin Syam menambahkan bahwa kepemimpinan adalah proses pemberian jalan yang mudah (fasilitas) dari pada pekerjaan orang lain yang terorganisir dalam organisasi formal guna mencapai

tujuan yang telah ditetapkan (Arifin, 1995: 26). Sementara itu, Carter V. Good memberikan pengertian hakikat kepemimpinan itu dalam dua batasan yang menurutnya, kepemimpinan tidak lain daripada kesiapan mental yang terwujudkan dalam bentuk kemampuan seseorang untuk memberikan bimbingan, mengarahkan dan mengatur serta menguasai orang lain agar mereka berbuat sesuatu, kesiapan dan kemampuan kepada pemimpin tersebut untuk memainkan peranan sebagai juru tafsir atau pembagi penjelasan tentang kepentingan, minat, kemauan cita-cita atau tujuan-tujuan yang diinginkan untuk dicapai oleh sekelompok individu (Tafsir, 2011: 78). Dengan demikian jelas bahwa kepemimpinan itu kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain bekerja sama demi mencapai tujuan yang telah dicita-citakan. Hal ini diperkuat oleh Muzamil Qomar (2007: 153) yang menyatakan bahwa hakekat kepemimpinan pendidikan adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan pendidikan.

Dari definisi – definisi di atas menyatakan bahwa begitu besarnya peran pemimpin dalam pencapaian tujuan sebagaimana yang dipaparkan sebelumnya. Hal ini sudah jelas bahwa istilah kepemimpinan itu sendiri mengandung unsur-unsur tertentu. Menurut Sutikno (2009: 280), adapun unsur-unsur yang harus dipenuhi dalam sebuah kepemimpinan pendidikan adalah: pengikut; tujuan dan kegiatan mempengaruhi. Selain itu, pemimpin juga harus memikirkan bagaimana anggotanya dapat merasakan bahwa kebutuhan mereka terpenuhi, baik kebutuhan bekerja, motivasi, rekreasi, kesehatan, sandang, pangan, papan, tempat tinggal, maupun kebutuhan lainnya yang pantas didapatkannya. Pemimpin dalam sebuah lembaga pendidikan merupakan suatu figur. Oleh karena itu, pemimpin harus selalu menjaga segala tindak tanduk kesehariannya. Kalau sikap yang dimiliki pemimpin ini disenangi bawahannya maka dalam mengambil kebijakan dan keputusan tentunya tidak akan mengalami kesulitan termasuk dalam melaksanakan keputusan itu. Namun, sebaliknya apabila sikap nya tidak disenangi bawahannya, maka kepemimpinannya akan menjadi kurang baik.

Menurut Siagian (1988: 18), ada beberapa hal tentang komponen kepemimpinan suatu pendidikan yaitu proses rangkaian tindakan dalam sistem pendidikan; mempengaruhi dan memberi teladan; memberi perintah dengan cara persuasif dan manusiawi, tetapi tetap menjunjung tinggi disiplin dan aturan yang dipedomani; pengikut mematuhi perintah sesuai kewenangan dan tanggung jawab masing-masing; menggunakan *authority* dan *power* dalam batas yang dibenarkan; menggerakkan atau mengerahkan semua personel dalam institusi guna menyelesaikan tugas sehingga tercapai tujuan, meningkatkan hubungan kerja diantara personel, membina kerjasama, menggerakkan sumber daya organisasi dan memberi motivasi kerja.

Beberapa komponen di atas sudah selayaknya untuk dipatuhi dan dilaksanakan oleh setiap pemimpin demi memperlancar kepemimpinan yang akan dilaksanakan kepada bawahan. Jika diperhatikan dalam komponen itu terlihat jelas bahwa seorang pemimpin tidak boleh memaksakan kehendak kepada bawahannya, tetapi harus selalu berpegang pada rambu-rambu tertentu sehingga tidak terjadi konflik yang akan menghambat pelaksanaan pendidikan.

Manajemen Pendidikan

Dalam kehidupan yang semakin lama semakin ketat kompetensi dalam bidang pekerjaan ini, kita dituntut untuk dapat mengatur segala sesuatu dengan sistematis. Dalam menjalankan suatu proses kerja seseorang harus mempunyai pengetahuan tentang manajemen dari pekerjaannya tersebut. Begitu banyaknya pengertian pengertian dari kata manajemen itu sendiri sehingga susah untuk menentukannya secara konsisten. Oleh karena itu, ada beberapa ahli menyampaikan definisi dari manajemen itu sendiri. Menurut asal katanya, Management berasal dari kata latin yaitu “manus” yang artinya “to control by hand” atau “gain result”. Kata manajemen mungkin juga berasal dari bahasa Italia maneggiare yang berarti “mengendalikan,” Kata ini mendapat pengaruh dari bahasa Perancis manège yang berarti “kepemilikan

kuda” (yang berasal dari Bahasa Inggris yang berarti seni mengendalikan kuda), dimana istilah Inggris ini juga berasal dari bahasa Italia. Bahasa Prancis lalu mengadopsi kata ini dari bahasa Inggris menjadi *ménagement*, yang memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur. Manajemen dapat didefinisikan sebagai “proses perencanaan, pengorganisasian, pengisian staf, kepemimpinan, dan pengontrolan untuk optimasi penggunaan sumber-sumber dan pelaksanaan tugas-tugas dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien”. Manajemen adalah Suatu Proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja bersama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya.

Mary Parker Follett mendefinisikan manajemen sebagai *seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain*. Definisi ini mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang lain untuk melaksanakan berbagai tugas yang mungkin diperlukan, atau berarti dengan tidak melakukan tugas-tugas itu dengan sendiri. Stoner, manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Luther Gulick mendefinisikan manajemen sebagai bidang ilmu pengetahuan (*science*) yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja sama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerjasama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan. Malayu S.P. Hasibuan, manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu seni, ilmu pengetahuan dan proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap berbagai kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah dicita-citakan bersama. Manajemen ini juga biasanya dilakukan oleh suatu badan atau organisasi yang terdiri dari beberapa orang atau lebih untuk mencapai suatu tujuan bersama.

Pendidikan merupakan salah satu bentuk perwujudan kebudayaan manusia yang dinamis dan sarat perkembangan. Karena itu, perubahan atau perkembangan pendidikan adalah hal yang memang seharusnya terjadi sejalan dengan perubahan budaya kehidupan. Perubahan dalam arti perbaikan pendidikan pada semua tingkat dan pada setiap bidang keilmuan terus menerus dilakukan sebagai antisipasi kepentingan masa depan.

Proses pendidikan mencakup proses hominisasi dan proses humanisasi. Pendidikan dalam pengertian ini perlu dijadikan upaya mengembangkan manusia sebagai makhluk hidup, dan makhluk yang mampu bertanggung jawab terhadap diri sendiri maupun terhadap kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu kesempatan untuk belajar bertanggung jawab mengenal dan menghayati serta melaksanakan nilai-nilai moral perlu ditumbuhkembangkan dalam pendidikan. Terkait dengan itu relevanlah budaya demokrasi dihidupkan dalam seluruh proses belajar mengajar. Dengan budaya seperti itu jiwa demokrasi akan tumbuh dan berkembang secara baik.

Fungsi pendidikan sebagai pengembang dan pembentuk kemampuan, kepribadian, watak, serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa memiliki peran penting dalam menanamkan nilai-nilai pendidikan lingkungan hidup terhadap generasi penerus bangsa.

Perubahan pendidikan kearah yang lebih baik dapat dilakukan dengan berbagai upaya, diantaranya dengan menciptakan tempat yang baik dan ideal untuk memperoleh segala ilmu pengetahuan dan berbagai norma serta etika yang dapat menjadi dasar manusia menuju terciptanya kesejahteraan hidup dan menuju kepada cita-cita pembangunan berkelanjutan. Menciptakan kondisi yang baik bagi sekolah untuk menjadi tempat pembelajaran dan penyadaran warga sekolah, sehingga di kemudian hari warga sekolah tersebut dapat turut bertanggung jawab dalam upaya-upaya penyelamatan lingkungan hidup dan pembangunan berkelanjutan.

Menurut Muri Yusuf, Pendidikan (1986: 21) adalah suatu proses, baik berupa pemindahan maupun penyempurnaan. Sedangkan pendapat lain tentang hakekat pendidikan ialah upaya manusia untuk "memanusiakan manusia". Manusia pada hakekatnya

mahluk Tuhan yang paling tinggi dibandingkan mahluk lain ciptaan-Nya disebabkan memiliki kemampuan bahasa dan akal pikiran atau rasio sehingga mampu mengembangkan dirinya sebagai manusia yang berbudaya (Sudjana, 1996: 1). Sementara itu, pendidikan berarti segala usaha orang dewasa dalam pergaulan dengan anak-anak untuk memimpin perkembangan jasmani dan rohaninya kearah kedewasaan (Ramayulis, 2008: 1). Menurut M.J. Langeveld, Pendidikan adalah merupakan upaya manusia dewasa membimbing manusia yang belum dewasa kepada kedewasaan. Pendidikan ialah usaha menolong anak untuk melaksanakan tugastugas hidupnya, agar bisa mandiri, akil-baliq, dan bertanggung jawab secara susila. Pendidikan adalah usaha mencapai penentuan-diri-susila dan tanggung jawab. Tujuan Pendidikan menurut prof dr langeveld, Pendewasaan diri, dengan ciri-cirinya yaitu : kematangan berpikir, kematangan emosional, memiliki harga diri, sikap dan tingkah laku yang dapat diteladani serta kemampuan pengevaluasian diri. Kecakapan atau sikap mandiri, yaitu dapat ditandai pada sedikitnya ketergantungan pada orang lain dan selalu berusaha mencari sesuatu tanpa melihat orang lain.

Pengertian pendidikan menurut H.H Horne, Dalam pengertian luas, pendidikan merupakan perangkat dengan mana kelompok sosial melanjutkan keberadaannya memperbaharui diri sendiri, dan mempertahankan ideal-idealnya. Carter V. Good Pendidikan adalah proses perkembangan kecakapan seseorang dalam bentuk sikap dan prilaku yang berlaku dalam masyarakatnya. Proses sosial dimana seseorang dipengaruhi oleh sesuatu lingkungan yang dipimpin (khususnya di sekolah) sehingga iya dapat mencapai kecakapan sosial dan mengembangkan kepribadiannya. Fungsi manajemen pendidikan adalah elemen-elemen dasar yang akan selalu ada dan melekat di dalam proses manajemen yang akan dijadikan acuan oleh manajer dalam melaksanakan kegiatan pendidikan untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Dalam Manajemen terdapat fungsi-fungsi manajemen yang terkait erat di dalamnya.

Menurut George R. Terry, fungsi manajemen ada empat yaitu fungsi perencanaan (planning), fungsi pengorganisasian

(organizing), fungsi pelaksanaan (actuating) dan fungsi pengendalian (controlling). Menurut Luther Gullick, fungsi manajemen ada tujuh yaitu fungsi perencanaan (planning), fungsi pengorganisasian (organizing), fungsi pengaturan anggota (staffing), fungsi pengarahan (directing), fungsi koordinasi (coordinating), fungsi pelaporan (reporting) dan fungsi pencapaian tujuan (budgeting). Menurut Hersey and Blanchard, fungsi manajemen ada empat yaitu fungsi perencanaan (planning), fungsi pengorganisasian (organizing), fungsi peningkatan semangat (motivating) dan fungsi pengendalian (controlling).

Pada umumnya ada empat fungsi manajemen yang banyak dikenal masyarakat yaitu fungsi perencanaan (planning), fungsi pengorganisasian (organizing), fungsi pelaksanaan (actuating) dan fungsi pengendalian (controlling). Untuk fungsi pengorganisasian terdapat pula fungsi staffing (pembentukan staf). Para manajer dalam organisasi perusahaan bisnis diharapkan mampu menguasai semua fungsi manajemen yang ada untuk mendapatkan hasil manajemen yang maksimal.

1. **Perencanaan (planning)** adalah memikirkan apa yang akan dikerjakan dengan sumber yang dimiliki. Perencanaan dilakukan untuk menentukan tujuan perusahaan secara keseluruhan dan cara terbaik untuk memenuhi tujuan itu. Perencanaan juga dapat didefinisikan sebagai proses penyusunan tujuan dan sasaran organisasi serta penyusunan “peta kerja” yang memperlihatkan cara pencapaian tujuan dan sasaran tersebut.
2. **Pengorganisasian (organizing)** dilakukan dengan tujuan membagi suatu kegiatan besar menjadi kegiatan-kegiatan yang lebih kecil. Pengorganisasian mempermudah manajer dalam melakukan pengawasan dan menentukan orang yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas yang telah dibagi-bagi. Pengorganisasian adalah proses penghimpunan SDM, modal dan peralatan, dengan cara yang paling efektif untuk mencapai tujuan upaya pepaduan sumber daya.

3. **Pelaksanaan (actuating)** adalah suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha untuk mencapai sasaran sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha. Pelaksanaan adalah proses penggerakan orang-orang untuk melakukan kegiatan pencapaian tujuan sehingga terwujud efisiensi proses dan efektivitas hasil kerja.
4. **Pengendalian (controlling)** adalah suatu aktivitas menilai kinerja berdasarkan standar yang telah dibuat untuk kemudian dibuat perubahan atau perbaikan jika diperlukan. Proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan dan diimplementasikan dapat berjalan sesuai dengan target yang pendidikan yang dihadapi. Pengendalian dapat didefinisikan sebagai proses pemberian balikan dan tindak lanjut perbandingan antara hasil yang dicapai dengan rencana yang telah ditetapkan dan tindakan penyesuaian apabila terdapat penyimpangan.

Berdasarkan definisi definisi dari para ahli di atas, penulis menyampaikan bahwa pendidikan pada hakikatnya adalah upaya yang dilakukan orang dewasa (pendidik) kepada peserta didik guna mengembangkan potensi-potensi yang ada pada dirinya atau dengan kata lain, pendidikan itu adalah upaya memanusiakan manusia sehingga dapat berkarya dalam kehidupan yang berbudaya. Jika kita perhatikan dari berbagai pendapat para pakar di atas nampak bahwa manajemen pendidikan itu merupakan suatu upaya yang dilakukan pihak tertentu yang dalam hal ini manager atau pemimpin untuk menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan pendidikan. Upaya yang dilakukan oleh pemimpin ini tentu memiliki pengaruh yang signifikan dalam pencapaian tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, setiap pemimpin akan memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda satu sama lain seperti yang akan dijelaskan sebagai berikut.

Gaya Kepemimpinan dalam Manajemen Pendidikan

Pemimpin memiliki peran yang sangat besar dalam pencapaian tujuan pendidikan sebagaimana yang ada dalam teori manajemen. Suatu organisasi akan berhasil atau gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan lembaga itu. Tipe kepemimpinan akan identik dengan gaya kepemimpinan seseorang melaksanakan suatu kepemimpinan. Berbagai gaya atau tipe kepemimpinan banyak kita jumpai dalam kehidupan sehari-hari, termasuk di sekolah. Walaupun pemimpin pendidikan khususnya sekolah atau madrasah formal adalah pemimpin yang diangkat secara langsung baik oleh pemerintah maupun yayasan, atau melalui pemilihan (Sutikno, 2009: 71). Gaya kepemimpinan yang dikenal dan diakui keberadaannya dalam manajemen pendidikan, yaitu:

Kepemimpinan Otokratik

Seseorang pemimpin yang autokratik adalah mementingkan pelaksanaan tugas. Dia memimpin dengan menggunakan sumber kuasa formal. Pemimpin yang mengamalkan stail ini akan membuat keputusan yang berkaitan dengan tugas, mengeluarkan arahan dan memastikan arahan itu dipatuhi. Contoh kepimpinan seperti ini boleh dilihat di dalam industri. Seorang pemimpin yang tergolong otokratik memiliki serangkaian karakteristik yang biasanya dipandang sebagai karakteristik yang negatif. Dengan istilah lain pemimpin tipe otokratik adalah seorang yang egois. Dengan egoismenya pemimpin otokratik melihat perannya sebagai sumber segala sesuatu dalam kehidupan organisasional. Seorang pemimpin yang otokratik ialah seorang pemimpin yang memiliki sikap sebagai berikut:

1. Menganggap organisasi sebagai milik pribadi
2. Mengindentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi
3. Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata
4. Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat
5. Tergantung pada kekuasaan formilnya
6. Dalam tindakan pengerakannya sering mempergunakan *approach* mengandung unsur paksaan dan bersifat menghukum (Fattah, 2004: 169).

Pemimpin bertindak sebagai diktator, pemimpin adalah pengerak dan penguasa kelompok. Kewajiban bawahan atau anggota-anggotanya hanyalah mengikuti dan menjalankan, tidak boleh membatah ataupun mengajukan saran (Afifuddin, 2005: 33). Dalam kepemimpinan otokratik ini terlihat bahwa dalam melaksanakan kepemimpinannya, pemimpin bertindak sebagai penguasa sehingga segala tindakan dan keputusan atas suatu masalah sesuai dengan kehendak pemimpin. Dalam tipe kepemimpinan yang seperti ini, setiap bawahan harus taat dan patuh dengan aturan dan kebijakan yang dibuat oleh pemimpinnya.

Kepemimpinan yang Laissez Faire (Masa Bodoh)

Pemimpin yang mengamalkan stail kepemimpinan *laissez-faire*, tidak begitu berminat dengan urusan yang diamanahkan kepadanya. Beliau biasanya tidak peduli mengenai kerja maupun hasilnya. Kuasa yang ada padanya tidak digunakan. Pemimpin jenis ini akan membiarkan semua keputusan dibuat oleh orang bawahannya. *Laissez faire* (kendali bebas) merupakan kebalikan dari pemimpin otokratik. Jika pemimpin otokratik selalu mendominasi organisasi maka pemimpin *laissez faire* ini memberi kekuasaan sepenuhnya kepada anggota atau bawahan. Bawahan dapat mengembangkan sarannya sendiri, memecahkan masalahnya sendiri dan pengarahan tidak ada atau hanya sedikit (Afifuddin, 2005: 34). Adapun sifat kepemimpinan *laissez faire* seolah-olah tidak tampak, sebab pada tipe ini seorang pemimpin memberikan kebebasan penuh kepada para anggotanya dalam melaksanakan tugasnya. Disini seorang pemimpin mempunyai keyakinan bahwa dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya terhadap bawahan maka semua usahanya akan cepat berhasil. Tingkat keberhasilan organisasi atau lembaga yang dipimpin dengan gaya *laissez faire* semata-mata disebabkan karena kesadaran dan dedikasi beberapa anggota kelompok dan bukan karena pengaruh dari pemimpinnya (Sutikno, 2009: 157).

Dari pernyataan di atas terlihat jelas bahwa tipe kepemimpinan jenis ini menggambarkan pemimpin yang tidak mau berfikir keras. Hal ini terlihat bahwa pemimpin jenis ini memberikan kuasa penuh kepada bawahannya baik dalam melaksanakan berbagai kegiatan yang ada dalam organisasi itu, maupun memberikan kebebasan kepada bawahannya dalam mengatasi masalah yang ada dalam organisasi, termasuk organisasi pendidikan. Jika hal ini dibiarkan maka proses pembelajaran yang akan berlangsung tidak akan ada yang mengarahkannya karena setiap guru akan berbuat dan bertindak sendiri-sendiri dalam melaksanakan proses pembelajarannya itu. Tipe kepemimpinan yang seperti ini biasanya akan menimbulkan rasa kurang memiliki terhadap lembaga tempat mereka bekerja karena mereka akan bekerja sesuai dengan keinginan mereka sendiri bukan berdasarkan kepada petunjuk atau pun keputusan dari pemimpin. Pemimpin yang seperti ini menafsirkan demokrasi dalam arti keliru, karena demokrasi seolah olah diartikan sebagai kebebasan bagi setiap anggota untuk mengemukakan dan mempertahankan pendapat dan kebijakannya masing-masing.

Kepemimpinan Demokratis

Dari kata “demokratis” ini tergambar bahwa apa yang akan kita putuskan dan laksanakan itu disepakati dan dilakukan bersamasama. Tipe demokratis berlandaskan pada pemikiran bahwa aktifitas dalam organisasi akan dapat berjalan lancar dan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan apabila berbagai masalah yang timbul diputuskan bersama antara pejabat yang memimpin maupun para pejabat yang dipimpin. Seorang pemimpin yang demokratis menyadari bahwa organisasi harus disusun sedemikian rupa sehingga menggambarkan secara jelas beragam tugas dan kegiatan yang harus dilaksanakan demi tercapainya tujuan organisasi (Suryosubroto, 2010: 290).

Dalam tipe kepemimpinan yang demokratis ini sangat berbeda dengan kedua tipe kepemimpinan sebelumnya karena pada tipe kepemimpinan demokratis ini, pemimpin tidak bertindak otoriter dan tidak pula menyerahkan segala sesuatunya kepada

bawahannya. Dalam tipe ini terlihat bahwa antara atasan yang dalam hal ini pemimpin terhadap bawahannya sama-sama bekerja sama mulai dari perencanaan sampai pada evaluasi kegiatan yang telah dilakukan. Ini berarti bahwa setiap pemimpin mengambil keputusan dan kebijakannya akan selalu mendiskusikan dengan bawahannya.

Bawahan akan selalu dimintai pendapat dan saran dalam pengambilan berbagai keputusan dalam organisasi itu. Kepemimpinan demokrasi selalu menyadari bahwa dirinya merupakan bagian dari kelompoknya. Berhasil tidaknya suatu pekerjaan bersama terletak pada kelompok dan pimpinan.

Kepemimpinan Kharismatik

Tipe kepemimpinan yang kharismatik ini pada dasarnya merupakan tipe kepemimpinan yang didasarkan pada kharisma seseorang. Biasanya kharisma seseorang itu dapat mempengaruhi orang lain. Dengan kharisma yang dimiliki seseorang, orang tersebut akan mampu mengarahkan bawahannya. Seorang pemimpin yang karismatik memiliki karakteristik khusus yaitu daya tariknya yang sangat memikat sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya.

Kepemimpinan Tipe Militeristik

Tipe kepemimpinan yang biasa memakai cara yang lazim digunakan dalam kemiliteran. Pemimpin yang bertipe militeristik ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat sebagai berikut :

1. Dalam mengerjakan bawahan lebih sering mempergunakan system perintah;
2. Dalam mengerjakan bawahan senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya;
3. Senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan;
4. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan;
5. Sukar menerima kritikan dari bawahannya;
6. Menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan.

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).

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.

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 mengidentifikasi 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.

Sutisna, pendekatan sifat berpendapat bahwa terdapat sifat-sifat tertentu, seperti kekuatan fisik atau keramahan yang esensial, pada kepemimpinan yang efektif. Sifat-sifat pribadi yang tak terpisahkan ini seperti intelegensi, dianggap bisa dialihkan dari

satu situasi ke situasi yang lain. Karena tidak semua orang memiliki sifat-sifat ini, hanyalah mereka yang memiliki ini yang bisa dipertimbangkan untuk menempati kedudukan kepemimpinan. Menurut Hamalik (2011, 103 – 104) menyatakan bahwa 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) Ketrampilan memimpin; dan (10) Kepercayaan.

Pendekatan sifat tampaknya tidak mampu menjawab berbagai pertanyaan di sekitar kepemimpinan. Sebagai contoh, adakah kombinasi optimal dari sifat kepribadian dalam menentukan keberhasilan kepemimpinan. Apakah sifat-sifat kepribadian itu mampu mengindikasikan kepemimpinan yang potensial? Apakah karakteristik itu dapat dipelajari atau telah ada sejak seseorang lahir? Ketidakmampuan pendekatan ini dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut menyebabkan banyak kritik yang datang dari berbagai pihak.

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.

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.

SIMPULAN

Kepemimpinan dalam suatu organisasi sungguh sangat diperlukan dalam suatu organisasi baik itu berupa lembaga pendidikan seperti sekolah atau madrasah maupun lembaga non formal seperti lembaga kursus. Kepemimpinan yang baik akan sangat berpengaruh pada pencapaian tujuan dari organisasi atau lembaga tersebut. Suatu organisasi atau lembaga tidak akan berjaya tanpa adanya suatu kepemimpinan. Dewasa ini tentunya banyak sekali gaya gaya kepemimpinan yang bisa kita lihat dan semuanya memiliki nilai sisi yang positif dan negatif. Tinggal bagaimana seorang pemimpin menggunakan kepemimpinannya dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifuddin. 2005. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Insan Mandiri.
- Arifin, M. 1995. *Filsafat Pendidikan Islam*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Burhannudin. 1994. *Analisis Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Malang: Bumi Aksara.
- Fattah, Nanang. 2004. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Hamalik, Oemar. 2011. *Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- <https://afidburhanuddin.wordpress.com/2014/01/17/pengertian-fungsi-dan-ruang-lingkup-manajemen-pendidikan/>
<https://afidburhanuddin.wordpress.com/2014/01/18/pengertian-manajemen-pendidikan/>
- Marlena, Leny. 2013. Tipe Tipe Kepimpinan dalam Manajemen Pendidikan, *Ta'dib, Vol.XVIII, No 02, Edisi Nopember*
- Mulyasa, E. 2006. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung :Remaja Rosda Karya.
- Mustopadidjaja (<http://Aparaturnegara/bappenas.go.id/>)
 Qomar, Mujamil. 2007. *Manajemen Pendidikan Islam*. Malang: Remaja Rosda Karya.
- Soewarno Hardono Ningrat. 1980. *Pengantar Ilmu dan Study*. Jakarta: Haji Masagung.
- Sondang P Siagian. 1988. *Teori Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Suryosubroto. 2010. *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutikno, Sobri. 2009. *Pengelolaan Pendidikan*. Bandung: Prospect.
- Tafsir, Ahmad. 2011. *Ilmu Pendidikan Islam*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Wahjosumojo. 2002. *Kepemimpinan Kepala Sekolah (Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya)*. Jakarta: Grafindo Persada.