

Tipologi Gaya Kepemimpinan Yang Relevan Dari Perilaku Organisasi Di Sekolah

¹Rahmi Fadilah, ²Taufik Ridho Iano, ³Nurhizrah Gistituati, ⁴Anisah

^{1,2,3,4}Universitas Negeri Padang

Korespondensi : rahmifadilah804@gmail.com

Abstrak

Kepemimpinan dalam lingkungan organisasi sering kali dikonseptualisasikan dalam berbagai hal seperti gaya atau pola perilaku dari kepemimpinan itu sendiri. Hal tersebut telah dipelajari sehubungan dengan salah satu dari tiga perbedaan konseptual yaitu tugas/hubungan, sentralisasi/desentralisasi, dan kekuasaan/pengaruh. Meskipun hal-hal tersebut mendasari sebagian besar perilaku kepemimpinan, namun hanya sedikit yang dilakukan untuk membedakan dengan jelas di antara hal-hal tersebut atau mengintegrasikannya ke dalam konsepsi yang komprehensif dan koheren. Tujuan dari artikel ini sebagai penyelidikan tipologi kepemimpinan dan dinamikanya di organisasi serta kecocokan tipologi yang relevan dengan lembaga pendidikan. Artikel ini melibatkan metode studi literatur yang berguna untuk mendalami dan menyelidiki kerelvanan tipologi kepemimpinan dalam lembaga pendidikan. Sorotannya adalah pemilihan gaya kepemimpinan dan dampaknya pada dinamika organisasi.

Kata kunci: Tipologi, Kepemimpinan, Organisasi, Perilaku Organisasi, Gaya kepemimpinan

Abstract

Leadership in organizational settings is often conceptualized in terms of the style or pattern of leadership behavior itself. It has been studied in relation to one of the three conceptual distinctions of task/relationship, centralization/decentralization, and power/influence. Although these three underlie most leadership behavior, little has been done to clearly distinguish between them or integrate them into a comprehensive and coherent conception. The purpose of this article is to investigate leadership typologies and their dynamics in organizations and the suitability of typologies relevant to educational institutions. This article uses a literature study method that is useful for exploring and investigating the relevance of leadership typologies in educational institutions. The highlight is the selection of leadership styles and their impact on organizational dynamics.

Keyword: Typology, Leadership, Organization, Organizational Behavior, Leadership Style

1. PENDAHULUAN

Pemimpin berperan penting dalam membentuk kinerja, arah, dan budaya, suatu organisasi (Suryana, C., & Iskandar, 2022). Kepemimpinan menjadi poin penting berhasilnya suatu organisasi. Kepemimpinan biasanya menjadi kegiatan mempengaruhi anggota dalam suatu organisasi untuk mengarahkan sesuai tujuan organisasi. Mempengaruhi yang dimaksud bertujuan untuk perbaikan organisasi dan budayanya serta memotivasi perilaku anggota guna mencapai tujuan. Dengan adanya kepemimpinan dalam perilaku pemimpin, maka mewujudkan sasaran dari organisasi berkemungkinan besar akan tercapai bila dipimpin dengan arahan yang tepat. Oleh karena itu, kepemimpinan sekolah adalah faktor penting yang membantu sekolah mencapai visi, misi, dan tujuannya melalui perencanaan yang baik, sehingga sekolah atau lembaga pendidikan efektif tercipta.

Kepala sekolah yang merupakan pemimpin harus memiliki teknik manajemen yang baik agar dapat mengelola sumber daya sekolah (Armiyanti, 2023). Oleh karena itu, keahlian pemimpin sangat penting untuk keberlangsungan organisasi, agar bisa mengarahkan anggota mencapai target yang ditetapkan. Kepala sekolah perlu memiliki kompetensi yang memadai agar dapat mengatasi

permasalahan dan mengembangkan sekolah dengan baik. Adapun kompetensi yang dibutuhkan oleh kepala sekolah adalah (Lumban Gaol, 2017) (1) kompetensi personal, (2) manajerial, (3) supervisi, (4) entrepreneurship, dan (5) sosial (Wiyono, 2017). Selain itu, berdasarkan hasil penelitian Ross dan Cozzens (2016), ditemukan kompetensi utama yang harus dimiliki oleh kepala sekolah, yaitu: (1) Assessment, (2) Instructional Leadership, (3) Unity of Purpose, (4) Visionary Leadership, (5) Diversity, (6) Learning Community, (7) Reflection, (8) Organizational Management, (8) Professional Development, (9) Collaboration, (10) Curriculum and Instruction, (11) Professionalism.

Gaya kepemimpinan menjadi poin keberhasilan organisasi dalam mengelola SDM. Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai metode kepemimpinan dalam memengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku organisasi (Tsany et al., 2022). Gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja anggota, yang mencerminkan kesungguhan dan kemampuan mereka menyelesaikan tugas (Muntatsiroh & Hendriani, 2024). Gaya kepemimpinan tersebut dipelajari dalam Tipologi Kepemimpinan, yang mana ilmu ini menjadi klasifikasi gaya kepemimpinan yang tepat karena tipologi menjadi klasifikasi inti dalam sebuah kepemimpinan adalah pemimpin, maka karena itu, pada artikel ini, penulis akan menyajikan dan menjelaskan konsep dan hal-hal yang terkait tipologi kepemimpinan beserta pencarian tipologi kepemimpinan yang cocok dalam perilaku organisasi.

2. METODE

Penggunaan metode studi literatur dalam penelitian ini dilaksanakan seperti mencari lalu membaca buku, artikel, dan sumber lainnya yang relevan sehingga data yang diperlukan dapat diperoleh (Arikunto, 2013). Menurut Danandjaja dalam (Noviani & Sa'adah, 2023) studi literatur dapat didefinisikan sebagai teknik penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan referensi atau rujukan yang sistematis secara ilmiah yang berhubungan dengan tujuan penelitian seperti buku, berita, dokumen, artikel, dan lainnya. Ciri utama studi pustaka yaitu, 1) peneliti bertantangan secara langsung dengan teks atau data angka, 2) data pustaka bersifat sudah siap dipakai, 3) data pustaka pada dasarnya adalah sumber sekunder, 4) kondisi pada data pustaka tidak dibatasi oleh ruang dan waktu (Zed, 2014).

Terdapat langkah studi literatur seperti: 1) pemilihan tema penelitian, 2) pencarian informasi sesuai tema, 3) pencarian inti tema yang lebih spesifik, 4) penyelidikan bahan bacaan yang dibutuhkan, 5) memahami dan mencatat penelitian, 6) mengulas bahan bacaan, dan 7) mulai menulis laporan dengan opsi tambahan sumber informasi bila dibutuhkan (Sari & Asmendri, 2020). Selanjutnya, teknik analisis data dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik analisis data analisis isi (*content analysis*). Data dianalisis dengan data yang paling relevan, setelah itu melihat tahun penelitian berangsur-angsur mundur dari tahun yang baru ke tahun yang lebih lama. Setelah itu membaca abstrak dari setiap penelitian yang lebih dahulu untuk memberikan penilaian apakah permasalahan yang dibahas sesuai dengan penelitian. Selanjutnya mencatat bagian-bagian penting dan relevan dengan permasalahan penelitian.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tipologi dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan

Istilah "gaya" secara sederhana mengacu pada cara seorang pemimpin mempengaruhi anggota kelompoknya. Gaya kepemimpinan, menurut konsep Thoha (1997), yang dikutip oleh Eko Maulana Ali dalam (Sintani et al., 2022), adalah cara seseorang berperilaku dengan cara tertentu saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Kedudukannya sangat penting dalam upaya menyelaraskan persepsi

di antara orang yang akan mempengaruhi dan orang yang perilakunya dipengaruhi. Setelah memahami ini, menjadi logis jika para ilmuwan seringkali mengukur kesuksesan seorang pemimpin dengan mempelajari cara dia memimpin.

Pemimpin atau manajer selalu mendapat perhatian khusus dalam masyarakat, baik dalam organisasi formal maupun nonformal. Setelah proses panjang, orang yang dinilai memiliki kemampuan lebih mungkin diangkat atau ditunjuk sebagai pemimpin. Konsep dasar kepemimpinan mencakup pemahaman tentang keberadaan pemimpin, sifat-sifatnya, peran pengikut, dan situasi kelompok di mana interaksi antara pemimpin dan pengikut terjadi.

Kepemimpinan adalah interaksi antara yang dipimpin dan pemimpin untuk mengubah dan memberdayakan perilaku yang dipimpin sehingga mereka mampu memimpin diri mereka sendiri untuk mencapai tujuan organisasi dan pribadi. Dengan keterampilan khusus yang tepat untuk situasi tertentu, kepemimpinan adalah jenis dominasi yang didasarkan pada kemampuan individu untuk mendorong atau mengajak orang lain untuk melakukan sesuatu berdasarkan persetujuan kelompoknya atau penerimaan mereka. Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi. Ini melibatkan kemampuan untuk menggerakkan, mempengaruhi, mendorong, mengajak, mengarahkan, menasihati, membimbing, menunjukkan, mendikte, melarang, dan membina manusia agar bekerja mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Sitorus, 2020).

Sikap dan perilaku seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti latar belakang keluarga, tingkat pendidikan, lingkungan sosial, kepentingan pribadi dan organisasi, serta kebiasaan sehari-hari. Faktor-faktor ini membentuk karakter dan sifat yang tercermin dalam sikap dan perilaku mereka. Demikian juga, ketika seseorang memasuki lingkungan organisasi dan menjadi seorang pemimpin, sikap dan perilaku mereka akan tercermin dalam peran tersebut. Sikap dan perilaku mereka akan berbeda satu sama lain (Sintani et al., 2022).

Konsep kepemimpinan seorang pemimpin pendidikan, yang tercermin dalam sikap, tingkah laku, dan kegiatan mereka, akan mempengaruhi situasi kerja, semangat staf, hubungan antar anggota, dan kualitas hasil kerja di lembaga pendidikan.

Pertanyaan mendasar tentang gaya kepemimpinan adalah apakah gaya kepemimpinan bersifat tetap atau fleksibel. Apakah gaya kepemimpinan seseorang cenderung konstan dalam berbagai situasi, ataukah dapat menyesuaikan dengan situasi dan kondisi masyarakat yang dipimpinnya?

Ada dua pendapat mengenai gaya kepemimpinan: (Rohmat., 2010)

1. **Gaya Kepemimpinan Tetap (Fixed):** Seseorang yang memimpin dengan gaya otoriter akan selalu menggunakan gaya otoriter, dan seseorang yang memimpin dengan gaya demokratis akan selalu bersifat demokratis, terlepas dari situasi yang dihadapinya.
2. **Gaya Kepemimpinan Fleksibel:** Gaya kepemimpinan seseorang dapat berubah sesuai situasi yang dihadapi. Menurut teori situasional, seorang pemimpin otoriter bisa mengadopsi gaya kepemimpinan demokratis jika situasinya menuntut demikian.

Gaya kepemimpinan seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti situasi masyarakat dan pengetahuannya. Jadi, gaya kepemimpinan tidak berdiri sendiri, tetapi dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal yang melekat pada diri seseorang. Gaya kepemimpinan terlihat dari pola dan kebijakan yang diterapkan oleh pemimpin. Berbagai gaya kepemimpinan tercermin dalam pelaksanaan kebijakan pendidikan, termasuk pembinaan personel, pelaksanaan program pendidikan, dan realisasi program-program tersebut (Rohmat, 2010)

Tipologi Kepemimpinan dalam Organisasi

Anggota organisasi yang dipekerjakan perlu dilatih serta dididik oleh organisasi tersebut, selain itu mereka juga diberikan perlindungan dan informasi dari organisasi. Hal ini disebut dengan perilaku organisasi. Perilaku organisasi ini dapat didefinisikan sebagai perilaku orang-orang dalam organisasi

(Ansor, 2017). Adapun prosesnya yang meliputi kepemimpinan, komunikasi, kekuasaan, komunikasi dan pengambilan keputusan. Satu hal yang dipertimbangkan dalam rancangan struktur organisasi adalah kegiatan dengan cara yang efisien dan efektif (Pohan, 2018). Dari berbagai literatur ahli terhadap perilaku organisasi dapat disimpulkan bahwa sifat-sifat individu mempengaruhi konteks kepemimpinan. Menurut McShane, sifat-sifat tersebut berupa motivasi, kecerdasan emosional, integritas, jiwa pemimpin, kepercayaan diri, dorongan, dan kecerdasan dalam pengetahuan bisnis. Robbins menambahkan berbagai sifat seperti ekstroverti serta kejujuran yang menjadikan pemimpin lebih baik. Karena sifat-sifat inilah dibentuknya tipologi kepemimpinan yang relevan dengan perilaku organisasi (Kurniawan, 2014).

Tipologi sendiri berasal dari bahasa Yunani yaitu *typos* yang berarti gambaran, impresi, bentuk, dan jenis sesuatu. Sedangkan *logy* juga berasal dari bahasa Yunani yaitu ilmu. Sehingga tipologi dapat diartikan sebagai ilmu yang mempelajari tentang impresi, gambaran, bentuk, jenis atau karakter pada objek. Tipologi juga bisa disebut sebagai ilmu yang mempelajari terkait pengelompokan berdasarkan tipe atau jenis. Menurut kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) Tipologi menjadi bagian dari sifat masing-masing manusia. Bila dikaitkan dengan kepemimpinan, maka Tipologi kepemimpinan merupakan ilmu yang mempelajari jenis-jenis atau tipe-tipe kepemimpinan dalam suatu lembaga atau organisasi (Anti, 2022). Tipologi kepemimpinan sebenarnya lebih dari sekedar sistem pengelompokan atau klasifikasi sederhana tentang kepemimpinan, karena secara konseptual tipologi menjadi kumpulan tipe ideal yang diturunkan dan saling terkait, yang masing-masing membentuk kombinasi unik dari atribut-atribut itu akan menentukan hasil kepemimpinan yang relevan. Daripada memberikan aturan keputusan tersendiri untuk klasifikasi, tipologi menilai bagaimana tingkat kesamaan kepemimpinan dengan tipe ideal berhubungan dengan kepemimpinan suatu organisasi atau lembaga.

Tipologi kepemimpinan juga menjadi alat yang penting untuk memahami gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan sekolah atau lembaga pendidikan. Ada berbagai alasan mengapa tipologi kepemimpinan berperan penting dalam gaya kepemimpinan organisasi termasuk lembaga pendidikan: (Northouse, 2018)

- 1) Tipologi kepemimpinan membantu memahami berbagai gaya kepemimpinan yang ada dan memilih atau mengembangkan pemimpin yang paling cocok dengan kebutuhan spesifik lembaga tersebut.
- 2) Organisasi atau lembaga pendidikan dapat merencanakan program kegiatan pengembangan kepemimpinan yang lebih berpotensi untuk berbagai situasi dan lebih terarah dalam menyelesaikan tantangan yang dihadapi.
- 3) Bila dipelajari secara mendalam, maka penyesuaian gaya kepemimpinan mereka dapat meningkatkan efektivitas dari kinerja organisasi secara keseluruhan.
- 4) Pemahaman tipologi kepemimpinan dapat mendorong budaya kolaboratif dan menciptakan lingkungan yang positif serta berdampak pada peningkatan kepuasan kerja.
- 5) Pemimpin yang mendalami tipologi kepemimpinan berkemungkinan besar membuat keputusan yang jauh lebih baik daripada pemimpin yang belum memahami tipologi kepemimpinan. Pengambilan keputusan yang dimaksud lebih inklusif, adaptif, dan responsif terhadap organisasi atau lembaga pendidikan.
- 6) Khusus untuk lembaga pendidikan, bila guru yang memahami dan menerapkan tipologi kepemimpinan dengan tepat, maka kebutuhan dan perhatian siswa terhadap pembelajaran dapat meningkat lebih spesifiknya kepuasan dan kinerja akademik siswa.

Model Tipologi Pendidikan

Tipologi kepemimpinan menjadi kerangka untuk memahami berbagai jenis atau gaya kepemimpinan yang berbeda. Beberapa teori dan model telah dikembangkan untuk mengkategorikan tipe kepemimpinan berdasarkan berbagai karakteristik, perilaku, dan situasi. Berikut adalah beberapa tipologi kepemimpinan yang terkenal: (Nurrohman, 2023)

1. Tipologi Kepemimpinan Menurut Max Weber

Max Weber, seorang sosiolog Jerman, mengembangkan teori tentang otoritas dan kepemimpinan yang mengidentifikasi tiga tipe dasar otoritas yang dapat membentuk dasar tipologi kepemimpinan. Berikut adalah penjelasan tentang tiga tipe kepemimpinan menurut Max Weber:

- a) **Kepemimpinan Karismatik:** Kepemimpinan karismatik didasarkan pada daya tarik pribadi dan kharisma seorang pemimpin. Pemimpin dengan tipe ini memiliki kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi pengikutnya melalui visi, ide, dan kepribadian yang luar biasa. Pengikut mempercayai dan mengikuti pemimpin ini karena mereka merasa ada sesuatu yang istimewa dan luar biasa dalam diri pemimpin tersebut. Karakteristiknya seperti pemimpin memiliki kharisma yang kuat, mampu menginspirasi dan memotivasi pengikut, biasanya muncul dalam situasi krisis atau perubahan signifikan, dan pengikut menunjukkan loyalitas dan kesetiaan yang tinggi.
- b) **Kepemimpinan Tradisional:** Kepemimpinan tradisional didasarkan pada kebiasaan, adat, dan tradisi yang sudah ada. Pemimpin memperoleh otoritas mereka melalui warisan atau norma-norma budaya yang telah berlangsung lama. Dalam tipe ini, legitimasi pemimpin berasal dari keyakinan bahwa tradisi yang telah mapan harus dihormati dan diikuti. Karakteristiknya seperti kekuasaan diwariskan atau diturunkan berdasarkan tradisi, struktur otoritas seringkali bersifat hierarkis dan stabil, pengikut menghormati pemimpin karena kepercayaan pada tradisi dan adat.
- c) **Kepemimpinan Legal-Rasional:** Kepemimpinan legal-rasional didasarkan pada sistem hukum dan aturan yang rasional dan impersonal. Pemimpin memperoleh otoritas mereka melalui prosedur formal dan aturan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan tipe ini umumnya ditemukan dalam organisasi modern di mana kekuasaan diberikan berdasarkan posisi formal dan kualifikasi profesional. Karakteristiknya seperti otoritas didasarkan pada aturan, hukum, dan prosedur formal, kekuasaan diberikan kepada posisi, bukan individu, struktur organisasi bersifat birokratis dan fungsional, serta pemimpin dipilih atau diangkat berdasarkan kualifikasi dan kemampuan.

2. Tipologi Kepemimpinan Menurut Kurt Lewin

Kurt Lewin, seorang psikolog sosial, mengidentifikasi tiga gaya kepemimpinan utama : (Daut, 2021)

- a) **Kepemimpinan Otokratis :** Pemimpin membuat keputusan tanpa konsultasi atau input dari anggota tim. Gaya ini efektif dalam situasi yang membutuhkan keputusan cepat tetapi dapat menyebabkan ketidakpuasan di antara anggota tim jika digunakan secara berlebihan.
- b) **Kepemimpinan Demokratis:** Pemimpin yang mana anggotanya ikut dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan. Ini dapat meningkatkan motivasi dan kreativitas tim, namun bisa memperlambat proses pengambilan keputusan.
- c) **Kepemimpinan Laissez-Faire:** Pemimpin yang memberikan anggotanya kebebasan untuk membuat keputusan sendiri. Gaya ini bisa efektif dengan tim yang sangat terampil dan termotivasi, tetapi bisa menyebabkan kurangnya arah dan koordinasi.

3. Tipologi Kepemimpinan Teori Jalur-Tujuan Robert (Path-Goal Theory)

Teori ini dikembangkan oleh Robert House dan menyarankan bahwa pemimpin harus memilih gaya kepemimpinan yang sesuai berdasarkan situasi dan kebutuhan anggota tim untuk mencapai tujuan. Empat gaya kepemimpinan utama dalam teori ini adalah:

- a) **Kepemimpinan Direktif:** Memberikan arahan yang jelas dan spesifik.
- b) **Kepemimpinan Supportif:** Menunjukkan perhatian dan dukungan terhadap kesejahteraan anggota tim.
- c) **Kepemimpinan Partisipatif:** Melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan.
- d) **Kepemimpinan Berorientasi Prestasi:** Menetapkan tujuan yang menantang dan menunjukkan

keyakinan pada kemampuan anggota tim untuk mencapainya.

4. Tipologi Kepemimpinan Model Kontingensi Fiedler

Model kontingensi yang dikembangkan oleh Fred Fiedler menekankan bahwa efektivitas kepemimpinan tergantung pada situasi. Tiga faktor utama yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan adalah:(Mardia, 2022)

- a) **Hubungan Pemimpin-Anggota:** Hubungan pemimpin yang dapat mempengaruhi kekuasaannya serta apakah pemimpin ini bisa diterima baik oleh anggotanya atau tidak. Jika tidak, maka pemimpin tersebut harus menyandarkan diri pada perintah untuk menyelesaikan tugasnya.
- b) **Struktur Tugas:** Instruksi yang terstruktur dalam penyelesaian tugas yang telah tersedia, sehingga dalam situasi ini pemimpin mempunyai wewenang yang besar atas informasi tugas-tugas yang harus dilaksanakan anggotanya.
- c) **Kekuatan Posisi:** Variabel yang mengkaitkan posisi pemimpin dalam mempengaruhi anggota seperti mempunyai jabatan sebagai menteri dan ketua parpol, yang mana jabatan ini dapat memudahkan tugas pemimpin dalam mempengaruhi bawahan, sedangkan kekuatan posisi yang kecil, cenderung lebih sukar.

5. Tipologi Kepemimpinan Likert

Likert dalam menyatakan bahwa dalam model kepemimpinan dapat dikelompokkan dalam empat sistem, yaitu(Triwisudaningsih, 2020):

- a) **Sistem Otoriter:** Sistem kepemimpinan ini mengendalikan semua keputusan baik itu pekerjaan maupun instruksi kepada anggota untuk menjalankan tugas. Pemimpin juga menentukan standar pekerjaan dan menerapkan hukuman.
- b) **Sistem Otoriter Bijak:** Berbeda dengan otoriter sebelumnya, fleksibilitas kepemimpinan dalam penentuan standar juga dapat dipengaruhi oleh anggotanya. Sistem ini juga sering memberikan pujian dan bahkan hadiah bila anggotanya mengerjakan tugasnya dengan baik.
- c) **Sistem Konsultatif:** Sistem yang dicirikan dengan pola komunikasi dua arah antara pemimpin dan bawahan. Kepemimpinan ini juga tergambar pada pola penetapan target atau sasaran organisasi yang cenderung bersifat konsultatif dan memungkinkan diberikannya wewenang pada bawahan pada tingkatan tertentu.
- d) **Sistem Partisipatif:** Sistem kepemimpinan yang lebih menekankan pada kerja kelompok dan biasanya menunjukkan keterbukaan pada anggotanya. Sehingga dalam proses pengambilan keputusan anggotanya juga dilibatkan.

6. Tipe-Tipe Kepemimpinan Secara Umum

Terdapat berbagai tipe kepemimpinan yang mencerminkan gaya dan pendekatan yang berbeda.

Beberapa di antaranya meliputi(Napitupulu, R., Putra, D. H., & Shalahuddin, 2019):

- a) **Kepemimpinan Otoriter:** Kepemimpinan yang identik dengan pemaksaan. Meskipun begitu ada pula keuntungan dalam kepemimpinan ini, yaitu menjaga kendali organisasinya, namun partisipasi dan keterlibatan anggotanya berkurang.
- b) **Kepemimpinan Pseudo-Demokratis:** Kepemimpinan yang menampilkan ciri-ciri demokratis namun bertindak dengan perhitungan untuk mencapai keinginannya.
- c) **Kepemimpinan Bebas:** Kepemimpinan yang memberikan anggotanya kebebasan untuk mengambil inisiatif.
- d) **Kepemimpinan Demokratis:** Kepemimpinan yang mendorong kerja sama untuk mencapai tujuan bersama dan berkontribusi secara aktif.

7. Kepemimpinan Berorientasi Tugas dan Berorientasi Hubungan

Adapun perbedaan antara kepemimpinan yang "berorientasi tugas" dan kepemimpinan yang "berorientasi hubungan". Perbedaan dari dua kepemimpinan ini dapat dilihat secara beragam sebagai "tugas/hubungan", "pencapaian tujuan/pemeliharaan kelompok", "instrumental /ekspresif," serta "tugas/sosial". Perbedaan tersebut mencerminkan keyakinan bahwa dua rangkaian fungsi kepemimpinan ini berbeda bila diterapkan dalam kelompok kecil. Kepemimpinan orientasi tugas dalam kelompok kecil umumnya direpresentasikan sebagai orientasi posisi atau peran struktural dalam literatur organisasi dan dapat pula direpresentasikan sebagai orientasi struktural di mana pemimpin menggambarkan hubungan antara dirinya dan bawahannya, serta upaya untuk menetapkan pola organisasi dan saluran komunikasi yang terdefinisi dengan baik dan cara menyelesaikan pekerjaan.

Perbedaannya dengan kepemimpinan berorientasi hubungan adalah pencerminan otoritas dan kebijaksanaan yang diberikan kelompok kepada anggota dalam pengambilan keputusan. Sering disajikan sebagai dikotomi "direktif/partisipatif". Perbedaannya menyangkut jumlah partisipasi dan pengaruh bawahan yang diperbolehkan oleh pemimpin dalam prosedur pengambilan keputusan. Sehingga pengambilan keputusan dapat diurutkan dalam suatu kontinum mulai dari pengaruh pemimpin secara penuh (sentralisasi) hingga pengaruh bawahan secara penuh (desentralisasi). Perbedaan terakhir yang mendasari analisis perilaku kepemimpinan adalah analisis sosial kekuasaan dan pengaruh. Meskipun mereka terkait erat, hubungan mereka tetap erat telah ditetapkan secara ambigu, dan hanya sedikit upaya yang dilakukan untuk memperjelas hubungan tersebut kekuasaan hingga kepemimpinan (Husband, 2014)

Analisis Relevansi Tipe, Gaya dan Model Kepemimpinan dalam Pendidikan

Kepemimpinan adalah faktor penting dalam organisasi, yang sering menentukan kualitasnya. Meski definisi kepemimpinan bervariasi, intinya kepemimpinan melibatkan proses memberikan pengaruh sosial kepada orang lain, sehingga mereka mengikuti instruksi pemimpin. Pencapaian tujuan pendidikan bergantung pada manajemen yang baik. Aturan dibuat untuk mengatur personil sekolah agar mencapai tujuan. Pemimpin harus mampu mempengaruhi orang lain dan memiliki sifat-sifat unggul yang dapat membawa orang lain pada kondisi tertentu.

Efektivitas kepemimpinan pendidikan dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk proses pembelajaran yang kondusif dan produktif. Pembelajaran yang meningkatkan mutu sekolah dan lulusannya adalah faktor utama. Hal ini didukung oleh tenaga pendidik dan kependidikan yang profesional, yang terus mendorong diri untuk mengembangkan potensinya (Muhaimin, 2014).

Usaha pemimpin pendidikan dalam meningkatkan mutu sekolah dan proses pembelajaran, seperti perbaikan sarana-prasarana pendidikan (ruang kelas, laboratorium, perpustakaan), adalah langkah kecil dalam mendukung terciptanya sekolah yang efektif. Kerja sama yang baik di lingkungan sekolah, mulai dari cleaning service hingga kepala sekolah, juga diperlukan. Oleh karena itu, kepala sekolah melibatkan guru, tenaga administrasi, orang tua siswa, dan siswa dalam pengambilan keputusan untuk meminta masukan dan saran. Hal ini bertujuan agar setiap unsur pendidikan dapat bertanggung jawab atas tugasnya dan memberdayakan potensinya sesuai kemampuan masing-masing. Selain membangun kerja sama di lingkungan sekolah, pemimpin juga harus menjalin networking dengan instansi lain dan masyarakat untuk mendukung peningkatan mutu dan pencapaian tujuan.

Menurut Soebagio Atmodiwirio, kepemimpinan pendidikan memerlukan perhatian utama karena melalui kepemimpinan yang baik, diharapkan lahir tenaga-tenaga berkualitas dalam berbagai bidang, baik sebagai pemikir maupun pekerja. Intinya, pendidikan diharapkan dapat menyiapkan tenaga-tenaga berkualitas, siap latih, dan siap pakai untuk memenuhi kebutuhan masyarakat bisnis, industri, dan masyarakat lainnya.

Kepemimpinan pendidikan adalah kualitas kegiatan dan integrasi dalam situasi pendidikan, yang menggerakkan pelaksana pendidikan agar tujuan pendidikan tercapai secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, kepemimpinan pendidikan berperan dalam merencanakan, mengelola, mengawasi, memotivasi, dan mengontrol pelaksanaan pendidikan untuk mencapai tujuan bersama. Fungsi pemimpin dalam mengelola pendidikan meliputi:

1. Menciptakan suasana persaudaraan dan kerja sama dengan rasa kebebasan dan tanggung jawab.
2. Membantu kelompok mengorganisir diri dengan memberikan rangsangan dan bantuan dalam menetapkan serta menjelaskan tujuan.
3. Membantu kelompok menetapkan prosedur kerja dengan menganalisis situasi untuk menentukan yang paling efektif dan praktis.
4. Bertanggung jawab dalam mengambil keputusan bersama kelompok serta memberi kesempatan belajar dari pengalaman, menilai hasil secara jujur dan objektif.
5. Bertanggung jawab mengembangkan dan mempertahankan eksistensi lembaga atau organisasi.

4. KESIMPULAN

Studi ini mengidentifikasi berbagai gaya kepemimpinan yang ada di sekolah, seperti otoriter, demokratis, paternalistik, dan lainnya. Setiap gaya memiliki karakteristik unik dan memengaruhi budaya organisasi dan kinerja sekolah. Pemimpin sekolah tidak hanya mempengaruhi keputusan dan kebijakan, tetapi juga menjadi teladan bagi staf dan siswa. Gaya kepemimpinan yang konsisten dan autentik dapat menginspirasi serta memotivasi seluruh anggota komunitas sekolah. Pemimpin perlu memiliki pemahaman yang mendalam tentang konteksnya, fleksibilitas dalam memilih strategi kepemimpinan yang tepat, dan kemampuan untuk mengimplementasikan strategi yang efektif sebagai kunci utama untuk memastikan kelangsungan dan keberhasilan organisasi dalam menghadapi perubahan yang terus berlangsung.

5. SARAN

Pengembangan konsep dasar, tipologi, gaya, dan peran kepemimpinan harus ditingkatkan, menurut penelitian ini. Manajemen hubungan kerja, bimbingan, dan motivasi harus menjadi fokus program pelatihan dan pengembangan. Pemimpin harus memiliki pemahaman yang baik tentang berbagai gaya kepemimpinan dan bagaimana mereka mempengaruhi dinamika organisasi untuk mencapai tujuan. Berdasarkan pendekatan sifat, perilaku, dan situasional, paradigma analisis memberikan dasar yang kuat untuk manajemen organisasi. Interaksi bertanggung jawab, transparansi, dan akuntabilitas dianggap sebagai prinsip penting untuk menjaga keberlanjutan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ansor, A. S. (2017). Manajemen Pendidikan Islam tentang Kepemimpinan Kiai di Pondok Pesantren Tahfidz Daarul Qur'an Cipondoh Tangerang. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*,.
- [2] Anti, P. W. M. (2022). *Tipologi Keberagaman Masyarakat Desa Temboro Kecamatan Karas Kabupaten Magetan*.
- [3] Arikunto. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.

- [4] Armiyanti, dkk. (2023). Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Layanan Pendidikan. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*.
- [5] Daut, F. (2021). TIPOLOGI KEPEMIMPINAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM. *Istiqra*.
- [6] Husband, R. L. (2014). Toward a grounded typology of organizational leadership behavior. *Quarterly Journal of Speech*.
- [7] Kurniawan, A. (2014). Pemimpin dan Kepemimpinan Efektif (Kajian Pustaka). *Proseding Seminar Bisnis & Teknologi ISSN : 2407-6171*, 791–802.
- [8] Lumban Gaol, N. T. (2017). Teori dan Implementasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), 213. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2017.v4.i2.p213-219>
- [9] Mardia, M. (2022). Analisis Tipologi Dan Gaya Kepemimpinan Dalam Lembaga Pendidikan Islam. *Educational Leadership. Jurnal Manajemen Pendidikan*,.
- [10] Muhaimin, dkk. (2014). *Manajemen Pendidikan (Aplikasi dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrash*. Kencana, cet.4.
- [11] Muntatsiroh, A., & Hendriani, S. (2024). Tipe-Tipe Kepemimpinan Dan Teori Kepemimpinan Dalam Suatu Organisasi. *Jurnal Economic Edu*, 4(2), 172–178. <https://doi.org/10.36085/jee.v4i2.5917>
- [12] Napitupulu, R., Putra, D. H., & Shalahuddin, S. (2019). Dasar-Dasar Ilmu Kepemimpinan Teori Dan Aplikasi. *Uwais Inspirasi Indonesia*.
- [13] Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice*. SAGE Publications.
- [14] Noviani & Sa'adah. (2023). Gambaran Kepercayaan Diri pada Remaja yang Mengalami Body Shaming. *Al-Ihath: Jurnal Bimbingan Dan Konseling Islam*.
- [15] Nurrohman, F. (2023). Aksara Jawa Pegon Sebagai Pengantar Di Pesantren Jawa (Analisis Otoritas Kharismatik Menurut Max Weber. *Prophetik: Jurnal Kajian Keislaman*.
- [16] Pohan, S. (2018). Manajemen Sekolah: Wujudkan Guru Profesional. *Tarbawi: Jurnal Ilmu Pendidikan*,.
- [17] Rohmat. (2010). *Kepemimpinan Pendidikan (Konsep dan Aplikasi)*. STAIN Press.
- [18] Sari & Asmendri. (2020). *Penelitian Kepustakaan (Library Research) dalam Penelitian Pendidikan IPA*.
- [19] Sintani, L., Fachrurazi, Mulyadi, Nurcholifah, I., Fauziah, & Hartono, S. (2022). Dasar Kepemimpinan. *Yayasan Cendikia Mulia Mandiri, February*, 6–39.
- [20] Sitorus, R. M. T. (2020). Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja. *Scopindo Media Pustaka*.
- [21] Suryana, C., & Iskandar, S. (2022). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Menerapkan Konsep Merdeka Belajar di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*,.
- [22] Triwisudaningsih, E. (2020). Tipologi Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja. *At-Ta'lim: Jurnal Pendidikan*,. *At-Ta'lim: Jurnal Pendidikan*.
- [23] Tsany, A. S., Setiawan, A. C., Pendidikan, M., Pendidikan, F. I., & Surabaya, U. N. (2022). Efektivitas Gaya Kepemimpinan “ Women Leadership ” Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 10(c), 539–550.
- [24] Zed, M. (2014). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Yayasan Pertama Obor Indonesia