

Konsep Kepemimpinan: Pengertian, Sebab Munculnya, Sifat, dan Tipe Pemimpin

Muhammad Firdaus^{1*}, M. Imamul Muttaqin²

^{1,2} Universitas Islam Negeri Malang, Jawa Timur

Alamat: Jl. Gajayana No.50, Dinoyo, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur 65144

Korespondensi email: firdaus180702@gmail.com

Abstract: Leadership is a crucial process within organizations, encompassing influence, motivation, and coordination to achieve collective goals. Leaders are not solely responsible for self-management but also guide others through skills in directing and inspiring actions. This paper discusses leadership definitions, origins, traits, and styles. Leadership theories, including the genetic theory emphasizing natural talent and the social theory prioritizing education and experience, are explored. Effective leadership depends on key characteristics such as intelligence, responsibility, honesty, and fairness. Leadership styles, like autocratic and laissez-faire, reveal contrasting approaches: one marked by strict control, the other by substantial freedom for subordinates. Ideal leadership balances situational and organizational needs to ensure efficient goal achievement.

Keywords: Leadership, Influence, Motivation, Genetics

Abstrak: Kepemimpinan merupakan proses penting dalam organisasi yang melibatkan pengaruh, motivasi, dan penggerakan anggota untuk mencapai tujuan bersama. Seorang pemimpin tidak hanya memimpin dirinya sendiri, tetapi juga memimpin orang lain dengan keterampilan untuk mengarahkan dan memotivasi mereka. Ada berbagai teori yang menjelaskan munculnya pemimpin, termasuk teori genetis yang berfokus pada bakat alami dan teori sosial yang menekankan pentingnya pendidikan dan pengalaman. Kepemimpinan yang efektif bergantung pada karakteristik pemimpin, seperti kecerdasan, tanggung jawab, kejujuran, dan keadilan. Tipe kepemimpinan, seperti otokratik dan laissez-faire, menunjukkan berbagai pendekatan dalam memimpin, dengan otokratik cenderung bersifat dominan dan kontrol yang ketat, sedangkan laissez-faire memberikan kebebasan lebih kepada bawahan. Kepemimpinan yang ideal harus disesuaikan dengan situasi dan kondisi organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara efektif dan efisien.

Kata kunci: Kepemimpinan, Pengaruh, Motivasi, Genetis

1. PENDAHULUAN

Berbicara tentang kepemimpinan, pada umumnya perhatian masyarakat banyak dikaitkan dengan cerita tentang kepemimpinan panglima perang yang termasyhur, kepemimpinan tokoh politik, tokoh agama, dan tokoh masyarakat yang sangat dikagumi sebagai orang-orang yang sangat berjasa. Walau tidak diketahui persis seberapa besar peran serta kepemimpinannya dalam peristiwa-peristiwa bersejarah tersebut. Kekaguman kepada pemimpin yang cerdas dan gagah berani melahirkan suatu legenda atau mitos kepahlawanan yang sangat di kenang oleh relung hati pengikutnya.

Kepemimpinan adalah proses dimana seorang individu mempunyai pengaruh terhadap orang lain dan mengilhami, memberi semangat, memotivasi dan menggerakan kegiatan-kegiatan mereka guna membantu tercapainya tujuan kelompok atau organisasi (Sweeney, P.D.; Mcfarlin, 2002). Sikap kepemimpinan dimiliki oleh setiap individu, karna pada hakikatnya setiap individu memimpin dirinya sendiri untuk bisa mengarahkan, memilih dan memotivasi dirinya sendiri. Namun didalam organisasi, seorang pemimpin

tidaklah hanya memimpin dirinya sendiri tetapi juga memimpin beberapa orang, yang membawa mereka untuk bersama-sama mencapai tujuan dan cita-cita yang sama. Efektivitas seorang pemimpin ditentukan oleh kepiawayannya dalam mengarahkan serta mempengaruhi para anggotanya. Kepemimpinan adalah salah satu faktor penting yang mempengaruhi prestasi bawahan.

Jika dilihat dalam perspektif sejarah kepemimpinan dari sudut pandang seni, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah seni yang usianya setua usia manusia di bumi, yang telah dipraktikkan dalam sepanjang sejarah manusia. Dalam sebuah tinjauan komprehensif teori kepemimpinan (Stogdill, 1974), beberapa kategori yang berbeda telah diidentifikasi dalam menangkap esensi studi kepemimpinan dalam abad kedua puluh. Dimana kecenderungan pertama berurusan dengan atribut pemimpin besar.

Selanjutnya, kepemimpinan dijelaskan oleh kualitas internal dengan mana seseorang itu dilahirkan (Bernard, 1926). Pikiran adalah bahwa jika cirri-ciri pemimpin dibedakan dan pengikut bisa diidentifikasi, pemimpin yang sukses bisa segera dinilai dan dimasukkan ke dalam posisi kepemimpinan (Alfian, 2013). Kepribadian, fisik, dan karakteristik mental diperiksa. Penelitian ini didasarkan pada gagasan bahwa pemimpin dilahirkan (tidak dibuat), dan merupakan kunci keberhasilan itu hanya dalam mengidentifikasi orang-orang yang dilahirkan menjadi pemimpin besar. Meskipun banyak penelitian yang dilakukan untuk mengidentifikasi sifat, namun tidak ada jawaban yang jelas ditemukan berkaitan dengan apa sifat-sifat konsisten yang dikaitkan dengan kepemimpinan besar. Satu hal yang menjadi cacatan dalam garis pemikiran ini, adalah pemikiran ini mengabaikan faktor situasional dan lingkungan yang berperan dalam tingkat efektivitas pemimpin. Lebih lanjut Bernard menyatakan bahwa berdasarkan fakta, seni kepemimpinan itu telah ada serta diterapkan secara umum, karena kepemimpinan itu adalah seni yang bersifat universal (Bernard, 1926).

2. METODE PENELITIAN

Dalam artikel ini, penulis menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan metode studi literatur. Penulis mengumpulkan data dan informasi melalui analisis buku dan jurnal yang relevan untuk memahami konsep dan teori tentang kepemimpinan. Dengan pendekatan ini, penulis dapat menggali berbagai perspektif dan menyusun argumen berdasarkan bukti dari sumber-sumber yang kredibel.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Kepemimpinan

kepemimpinan secara harfian berasal dari kata pimpin. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan ke-pemimpinannya.

Menurut Wahjosumidjo (2005: 17) kepemimpinan di terjemahkan kedalam istilah sifat- sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola- pola, interaksi, hubungan kerja sama antarperan, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persuasif, dan persepsi dari lain- lain tentang legitimasi pengaruh. Miftah Thoha (2010: 9) kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut.

Menurut C. Turney (1992) dalam Martinis Yamin mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu group proses yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola dan menginspirasi sejumlah pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi melalui aplikasi teknik- teknik manajemen.

George R. Terry (Miftah Thoha, 2010: 5) mengartikan bahwa Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

A. Dale Timple (2000: 58) mengartikan Kepemimpinan adalah proses pengaruh sosial di dalam mana manajer mencari keikutsertaan sukarela dari bawahan dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Dengan kepemimpinan yang dilakukan seorang pemimpin juga menggambarkan arah dan tujuan yang akan dicapai dari sebuah organisasi. Sehingga dapat dikatakan kepemimpinan sangat berpengaruh bagi nama besar organisasi.

Menurut Sudarwan Danim (2004: 56) kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung di dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pemimpin adalah mereka yang menggunakan wewenang

formal untuk mengorganisasikan, mengarahkan, mengontrol para bawahan yang bertanggung jawab, supaya semua bagian pekerjaan dikoordinasi demi mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin pertama-tama harus seorang yang mampu menumbuhkan dan mengembangkan segala yang terbaik dalam diri para bawahannya. Secara sederhana pemimpin yang baik adalah seorang yang membantu mengembangkan orang lain, sehingga akhirnya mereka tidak lagi memerlukan pemimpinnya itu.

Menurut Kartini Kartono (2003: 48) mengemukakan kepemimpinan sebagai berikut: Kepemimpinan itu sifatnya spesifik, khas, diperlukan bagi situasi khusus. Sebab dalam satu kelompok yang melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, dan punya tujuan serta peralatan khusus, pemimpin kelompok dengan ciri- ciri karakteristiknya itu merupakan fungsi dari situasi khusus tadi. Jelasnya sifat-sifat utama dari pemimpin dan kepemimpinannya harus sesuai dan bisa diterima oleh kelompoknya, juga bersangkutan, serta cocok-pas dengan situasi dan zamannya.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan dengan karakteristik tertentu sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Faktor keberhasilan seorang pemimpin salah satunya tergantung dengan teknik kepemimpinan yang dilakukan dalam menciptakan situasi sehingga menyebabkan orang yang dipimpinnya timbul kesadarannya untuk melaksanakan apa yang dikehendaki. Dengan kata lain, efektif atau tidaknya seorang pemimpin tergantung dari bagaimana kemampuannya dalam mengelola dan menerapkan pola kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi tersebut.

Sebab Munculnya Pemimpin

Teori tentang Sebab-sebab Munculnya Pemimpin Sebelum menjelaskan teori tentang sebab-sebab munculnya pemimpin, penulis terlebih dahulu akan menjelaskan beberapa mitos yang berkembang di masyarakat. Mitos pemimpin adalah pandangan-pandangan atau keyakinan-keyakinan masyarakat yang dilekatkan kepada gambaran seorang pemimpin. Ada 3(tiga) mitos yang berkembang di masyarakat, yaitu:

- a. Mitos yang berpandangan bahwa pemimpin itu dilahirkan bukan dihasilkan. Mitos ini, memandang bahwa yang pantas menjadi pemimpin adalah orang yang memang takdirnya dilahirkan sebagai pemimpin, sehingga yang bukan dilahirkan sebagai pemimpin tidak memiliki kesempatan menjadi pemimpin.
- b. Mitos yang berpandangan bahwa sekali orang itu menjadi pemimpin selamanya dia akan menjadi pemimpin yang berhasil. Namun pada kenyataannya, keberhasilan

seorang pemimpin pada satu situasi dan kondisi tertentu belum tentu sama dengan situasi dan kondisi lainnya.

- c. Mitos yang berpandangan bahwa seorang pemimpin harus bisa bersikap tegas dan galak, karena pekerja itu pada dasarnya akan bekerja jika didorong dengan cara yang keras.

Agar tidak terjebak pada mitos-mitos yang berkaitan dengan sebab-sebab timbulnya seorang pemimpin, para ahli telah mengemukakan beberapa teori yang berbeda-beda. Namun demikian, apabila berbagai teori itu dianalisis akan terlihat adanya tiga teori yang menonjol. Ketiga teori itu adalah sebagai berikut (Kartono, 1998:29) :

- a. Teori Genetis

Teori ini mengatakan bahwa seorang pemimpin akan menjadi pemimpin karena ia telah dilahirkan dengan bakat-bakat kepemimpinan. Menurut teori ini bahwa: (a) Pemimpin itu tidak dibuat, akan tetapi lahir jadi pemimpin oleh bakat-bakat alami yang luar biasa sejak lahirnya; dan (b) Dia ditakdirkan lahir menjadi pemimpin dalam situasi kondisi yang bagaimanapun juga. Pada jaman dahulu banyak orang percaya bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin karena darah atau keturunan.

Teori ini biasanya hidup di kalangan bangsawan. Dalam hal ini hanya keturunan raja saja yang dapat menggantikan kedudukan ayah atau orang tuanya untuk memerintah sebagai seorang pimpinan. Sebaliknya jika orang tuanya bukan atau tidak pernah menjadi pemimpin, anak-anaknya dipandang tidak akan mampu menjadi pemimpin. Dalam alam demokrasi sekarang ini, teori ini banyak ditentang.

- b. Teori Sosial

Teori sosial merupakan kebalikan dari teori genetis. Teori sosial mengatakan bahwa kepemimpinan bukannya diperoleh berdasarkan keturunan, tetapi karena pengaruh situasi dan kondisi masyarakat. Dengan perkataan lain teori ini menyatakan bahwa semua orang dapat saja menjadi pemimpin asal dikembangkan melalui pendidikan, pengalaman, dan latihan tergantung pula pada ada tidaknya kesempatan serta iklim yang memungkinkannya menjadi pemimpin. Menurut teori ini: (a) Pemimpin itu harus disiapkan, dididik, dan dibentuk, tidak terlahirkan begitu saja; dan (b) Setiap orang bisa menjadi pemimpin, melalui usaha penyiapan dan pendidikan, serta didorong oleh kemauan sendiri.

Kajian-kajian kepemimpinan menunjukkan adanya beberapa faktor yang dapat menambah kemampuan kepemimpinan yang dimiliki oleh seseorang. Semakin besar

perhatian yang diberikan oleh orang-orang yang berkepentingan terhadap masalah ini maka akan semakin menambah peluang untuk mencetak seorang pemimpin.

Mayoritas pakar kepemimpinan meyakini bahwa kemampuan kepemimpinan dan potensi untuk menjadi pemimpin sebaiknya ditanamkan pada tujuh tahun pertama dari usia anak. Semakin banyak seseorang mendapatkan pengalaman-pengalaman kepemimpinan pada masa kecil, maka dia akan semakin menguasai keterampilan-keterampilan kepemimpinan.

Vince Lombardi mengatakan bahwa “bertentangan dengan opini banyak orang, pemimpin tidak dilahirkan, tetapi pemimpin dibuat, dan dibentuk. Itu semua terbentuk melalui usaha dan kerja keras”. Saat ini opini banyak orang telah berubah, bahwa pemimpin tidak lagi dianggap sebagai seseorang yang ditakdirkan melalui kelahirannya untuk menjadi seorang pemimpin, tetapi pemimpin lebih banyak dibentuk melalui pengalaman, usaha, motivasi, dan belajar.

Sifat-sifat pemimpin

Kepemimpinan dapat dipandang sebagai suatu instrumen dalam upaya mempengaruhi dan mengendalikan orang atau sekelompok orang agar mau bekerjasama dalam mencapai tujuan tertentu. Selain itu juga kepemimpinan sangat diperlukan dalam menggerakkan aktivitas suatu organisasi. Jadi, kepemimpinan ini merupakan salah satu faktor penentu dan terpenting dalam suatu organisasi.

Suatu organisasi akan berjalan dengan baik, apabila kepemimpinan mempunyai rasa tanggungjawab yang tinggi. Rasa tanggung jawab seorang pemimpin merupakan salah satu karakter dari kepemimpinan ideal. Tapi tidak kalah penting, seorang pemimpin harus cerdas, agar senantiasa dapat memilih dan memecahkan suatu masalah yang dihadapi dalam organisasi yang dipimpinnya.

Untuk lebih jelasnya, penulis akan membahas tentang karakter kepemimpinan ideal. Kepemimpinan yang ideal sedikitnya mempunyai 8 (delapan) karakter, yaitu:

a. Cerdas

Kecerdasan didapat dari hasil belajar, sehingga kaya akan ilmu pengetahuan. Jika seseorang akan cerdas, maka sangat diperlukan semangat belajar dengan tekun dan rajin. Dalam hal ini seorang pemimpin akan bisa dengan cepat dan tepat membuat suatu. Lagi pula semua permasalahan akan cepat terselesaikan.

b. Bertanggung jawab

Seorang pemimpin yang ideal harus bertanggung jawab, dalam artian bahwa bertanggung jawab terhadap dirinya dan juga terhadap anggotanya dalam suatu

organisasi. Bertanggung jawab salah satu beban terberat, namun terasa ringan jika dibarengi dengan iman dan taqwa.

c. Jujur

Seorang pemimpin yang ideal harus jujur, sehingga akan mampu untuk terbuka pada anggotanya dalam segala kebijakan yang diambil. Seorang pemimpin yang mempunyai sifat jujur, pasti akan membuat seluruh anggota percaya terhadap segala perkataan dan tindakannya.

Akan cepat diikuti dan dilaksanakan oleh seluruh anggota organisasinya.

d. Dapat dipercaya

Seorang pemimpin yang ideal harus dapat dipercaya, sehingga akan mampu untuk saling percaya dan tidak ada kecurigaan. Kepercayaan inilah yang memacu setiap anggota untuk lebih maju. Intinya jangan sampai membuat suatu tindakan yang salah, sehingga akan menjadikan ketidakpercayaan.

e. Inisiatif

Seorang pemimpin yang ideal harus inisiatif, sehingga akan mampu untuk memutuskan segala hal dengan benar. Selain itu jugamemiliki kemampuan untuk menemukan solusi yang baik demi kemajuan organisasinya.

f. Konsisten dan tegas

Konsisten dalam artian bahwa seorang pemimpin akan mampu menjalankan setiap aturan dan kebijakan. Sedangkan tegas yang dalam artian bahwa seorang pemimpin tidak membebaskan anggotanya, namun juga tidak mengekang anggotanya.

g. Adil

Seorang pemimpin yang ideal harus berbuat adil, sehingga mampu untuk memperlakukan anggotanya dengan perlakuan yang sama sesuai dengan tugas dan bidangnya masing-masing. Begitu juga seorang pemimpin tidak memihak pada salah satu anggota, melainkan semua anggota.

h. Lugas

Seorang pemimpin yang ideal harus lugas, sehingga akan mampu untuk menjelaskan pemikirannya secara langsung dan tidak bertele-tele.

Selain itu juga, seorang pemimpin harus mempunyai kebijakan, kepedulian pada kepentingan bersama dan didukung oleh hati nurani yang bersih, tulus dan ikhlas.

Kepemimpinan ideal identik dengan kepemimpinan masa depan, seperti pendapat Sheila Murray Bethel dalam bukunya yang berjudul : “Making A Difference”, terdapat 13 (tiga belas) sifat, antara lain :

- 1) Memiliki visi dan misi;
- 2) Memiliki strategi dan pemikiran yang mampu memikat orang lain;
- 3) Memiliki etika untuk membangun kepercayaan anak buah;
- 4) Mampu menciptakan perubahan untuk masa depan;
- 5) Peka untuk menciptakan loyalitas;
- 6) Berani mengambil resiko,
- 7) Memiliki kemampuan dalam mengambil keputusan;
- 8) Mampu mengambil keputusan yang bijaksana;
- 9) Mampu berkomunikasi secara efektif;
- 10) Mampu membangun tim;
- 11) Memiliki keberanian bertindak;
- 12) Memiliki komitmen yang kuat, dan
- 13) Memiliki sifat jujur.

Dengan demikian, setidaknya seorang pimpinan organisasi harus memiliki kepedulian terhadap orang lain dalam konteks ini yaitu anggota kelompok.

Tipe-tipe Pemimpin

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).

Tipe kepemimpinan yang dikenal dan diakui keberadaanya dalam manajemen pendidikan, yaitu:

a. **Kepemimpinan Otokratik**

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 peranannya 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.

b. Kepemimpinan yang *Laissez Faire* (Masa Bodoh)

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.

c. **Kepemimpinan Demokratis**

Dari kata “demokratis” ini tergambar bahwa apa yang akan kita putuskan dan laksanakan itu disepakati dan dilakukan bersama-sama. 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.

d. **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.

e. 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 mengerakan bawahan lebih sering mempergunakan system perintah;
- 2) Dalam mengerakan 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).

4. KESIMPULAN

Kepemimpinan merupakan proses penting dalam organisasi yang melibatkan pengaruh, motivasi, dan penggerakan anggota untuk mencapai tujuan bersama. Seorang pemimpin tidak hanya memimpin dirinya sendiri, tetapi juga memimpin orang lain dengan keterampilan untuk mengarahkan dan memotivasi mereka. Ada berbagai teori yang menjelaskan munculnya pemimpin, termasuk teori genetis yang berfokus pada bakat alami dan teori sosial yang menekankan pentingnya pendidikan dan pengalaman. Kepemimpinan yang efektif bergantung pada karakteristik pemimpin, seperti kecerdasan, tanggung jawab, kejujuran, dan keadilan.

Tipe kepemimpinan, seperti otokratik dan laissez-faire, menunjukkan berbagai pendekatan dalam memimpin, dengan otokratik cenderung bersifat dominan dan kontrol yang ketat, sedangkan laissez-faire memberikan kebebasan lebih kepada bawahan. Kepemimpinan yang ideal harus disesuaikan dengan situasi dan kondisi organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifuddin. (2005). *Administrasi pendidikan*. Bandung: Insan Mandiri.
- Arifin, M. (1995). *Filsafat pendidikan Islam*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bass, B. M. (1990). *Bass & Stogdill's Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications* (3rd ed.). New York: The Free Press.
- Bernard, L. L. (1926). *Pengantar psikologi sosial*. Henry Holt and Company.
- Burhannudin. (1994). *Analisis manajemen dan kepemimpinan pendidikan*. Malang: Bumi Aksara.
- Danim, S. (2004). *Motivasi kepemimpinan dan efektivitas kelompok*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Kartono, K. (2003). *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Miftah, T. (2010). *Kepemimpinan dan manajemen*. Jakarta: Divisi Buku Perguruan Tinggi, PT Raja Grafindo Persada.
- Northouse, P. G. (2001). *Leadership: Theory and practice*. London: Sage Publications, Inc.
- Soewarno, H. N. (1980). *Pengantar ilmu dan studi*. Jakarta: Haji Masagung.
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of leadership*. London: Collier Macmillan Publisher.
- Sutikno, S. (2009). *Pengelolaan pendidikan*. Bandung: Prospect.
- Sweeney, P. D., & McFarlin, D. B. (2002). *Perilaku organisasi: Solusi untuk manajemen*. McGraw-Hill.
- Timple, A. D. (2000). *Seri manajemen sumber daya manusia kepemimpinan*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Wahjosumidjo. (2005). *Kepemimpinan dan motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.