

Hakikat Kepemimpinan dan Tipe-Tipe Kepemimpinan Pendidikan

Sari Rahayu ^{1✉}, Ike Kurniati ², Iis suryani ³, Didin Wahidin⁴, Hendi Suhendraya Muchtar⁵

STAIMA Cirebon ¹ UNINUS Bandung ²

E-mail : sarirahayu086@gmail.com¹

Received: 2022- 08 - 10; Accepted: 2022- 09 - 26; Published: 2022- 09 - 28

ABSTRACT

Leaders are the most important and decisive in an organization or any small institution. its existence is a necessity in the midst of a diverse community, considering that a leader is a person who can be accepted by all group members or at least by group members. The figure of a leader can be said to be at the top of the pyramid in an organization or an institution. This research method is qualitative with descriptive-analytic method and library research as its approach. In other words, the main sources in this research are books, articles, and other reading sources related to the theme of the nature of leadership and the types of leadership in education. The results of this study indicate that in the context of education, democratic type leadership, authoritarian leadership, free leadership (*laissez faire*), charismatic leadership, fatherly leadership and expert leadership. The six types are determined by many factors, such as psychology, economics, knowledge, politics, and others..

Keywords: Leadership, Types of Leadership, The Nature of Leadership, Educational Leadership

ABSTRAK

Pemimpin merupakan entitas terpenting dan menentukan dalam sebuah organisasi maupun institusi sekecil apapun. Keberadaannya merupakan sebuah keniscayaan di tengah komunitas yang beragam, mengingat sosok pemimpin adalah orang yang dapat diterima oleh semua anggota kelompok atau setidaknya oleh mayoritas anggota kelompok. sosok pemimpin dapat dikatakan berada dalam sebuah puncak piramida dalam organisasi atau sebuah lembaga. Metode Penelitian

ini bersifat kualitatif dengan metode analisis-deskriptif dan studi literatur (library research) sebagai pendekatannya. Dengan kata lain, sumber utama dalam penelitian ini adalah buku, artikel, maupun sumber bacaan lain yang berhubungan dengan tema hakikat kepemimpinan dan tipe-tipe kepemimpinan Pendidikan. Hasil Penelitian ini menunjukkan Dalam konteks Pendidikan, tipe kepemimpinan demokratis, kepemimpinan otoriter, kepemimpinan bebas Bebas (*laissez faire*), kepemimpinan Kharismatik, kepemimpinan kebabakan dan kepemimpinan ahli. Enam tipe tersebut ditentukan oleh banyak factor, seperti psikologi, ekonomi, pengetahuan, politik, dan lain-lain.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Tipe-tipe Kepemimpinan, Hakikat Kepemimpinan, Kepemimpinan Pendidikan

Copyright © 2022 Eduprof : Islamic Education Journal
Journal Email : eduprof.bbc@gmail.com / jurnaleduprof.bungabangsacirebon.ac.id

PENDAHULUAN

Pemimpin merupakan sosok penting dalam sebuah organisasi. Pemimpin bukan hanya sosok nakhoda yang terpilih dengan apapun mekanisme pemilihannya, namun juga sebagai seorang nakhoda yang menentukan arah kelompok atau organisasi, kehadiran pemimpin juga menentukan transformasi organisasi tersebut. (Ghifary & Suryanto, 2019: 5). Sebagai sebuah kumpulan orang yang memiliki tujuan dan target yang sama, organisasi atau instansi apapun niscaya memerlukan kehadiran seorang pemimpin yang dapat menentukan laju kemudi sebuah organisasi atau instansi serta bertahan menghadapi berbagai gelombang dan tantangan yang pasti menghampiri dan berpotensi menggagalkan tujuan yang hendak dicapai tersebut.

Dalam dimensi yang lain, keberadaan seorang pemimpin juga menjadi alat pemersatu bagu berbagai individu yang dipimpinnya yang pastinya memiliki latar belakang, kelas sosial, atau setidaknya motif dalam kelompok yang beragam. Pemimpinlah yang idealnya mampu menyatukan berbagai elemen dan unsur dalam kelompok tersebut. Karenanya seorang pemimpin mesti memiliki berbagai prasyarat yang istimewa dan dianggap lebih baik -setidaknya secara manajerial- dibanding orang-orang yang di pimpinnya.

Pendidikan sebagai sebuah proses penting di mana bukan hanya transfer pengetahuan terjadi, namun juga pembentukan karakter terhadap peserta didik dilaksanakan, tentu memiliki institusi khusus sebagai tempat dan pengelola penyelenggaraannya atau yang dikenal sebagai sekolah. Sebagai lembaga yang menentukan potret peradaban sebuah bangsa di masa yang akan datang, kepemimpinan dalam pendidikan menjadi aspek yang sangat penting dan menentukan.

Meski demikian, sebagai individu yang juga dapat terpengaruh oleh beragam faktor seperti psikologi, lingkungan, pengetahuan, politik, dan lainnya, pemimpin juga memiliki tipologi yang beragam yang terbentuk karena berbagai faktor tersebut. Lalu apa hakikat kepemimpinan dan apa saja tipe-tipe dari pemimpin dalam Pendidikan? Artikel ini akan mencoba menguraikannya secara kualitatif deskriptif.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kualitatif dengan metode analisis-deskriptif dan studi literatur (*library research*) sebagai pendekatannya. Dengan kata lain, sumber utama dalam penelitian ini adalah buku, artikel, maupun sumber bacaan lain yang berhubungan dengan tema hakikat kepemimpinan dan tipe-tipe kepemimpinan Pendidikan. Adapun

tujuan utama dari artikel ini adalah: pertama, untuk mengetahui makna hakikat kepemimpinan terutama dalam konteks Pendidikan, dan kedua, untuk mengetahui tipe-tipe kepemimpinan Pendidikan..

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengertian Kepemimpinan

Terminologi kepemimpinan memiliki ruang lingkup dan sudut pandang yang cukup luas, sehingga muncul beragam definisi dari para ahli. Menurut Stogdill, terdapat hampir sama banyaknya definisi tentang kepemimpinan dengan jumlah orang yang telah mencoba mendefinisikan konsep tersebut. (RM. Stogdill, 1990: 58) Meski demikian bukan berarti tidak ada acuan umum dalam menguraikan pengertian kepemimpinan.

Memimpin berarti mempengaruhi para bawahan agar mereka mau bekerja dengan baik sesuai dengan prosedur dan metode kerja yang telah ditetapkan. Ordway Tead mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang untuk bekerjasama yang mana mereka mewujudkan kerjasamanya itu untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Hemhill & Coons (1957) mendefinisikan kepemimpinan sebagai perilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama (shared goal). Sementara menurut Herold Koontz, Kepemimpinan adalah seni/kemampuan untuk mengkoordinasikan dan menggerakkan seseorang individu atau kelompok ke arah pencapaian tujuan yang diharapkan. (C.A. Hunt, J.G. & Hosking, 1988: 92)

Dari penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan sebagai suatu proses kegiatan seseorang untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengkoordinasikan individu atau kelompok agar terwujud hubungan kerjasama dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seringkali kepemimpinan disamakan dengan pemimpin, padahal keduanya memiliki perbedaan makna. Pemimpin merupakan seseorang yang memiliki tugas memimpin, sementara kepemimpinan merupakan bakat atau sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin.

Kepemimpinan diterjemahkan ke dalam sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola interaksi, hubungan kerjasama antar personalia, dan kedudukan antar jabatan. Seorang pemimpin harus memiliki bakat kepemimpinan, dalam arti kapasitas kepemimpinan tersebut diperlukan oleh tiap pemimpin agar berhasil dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Kepemimpinan memiliki dua komponen pemahaman, pertama, kepemimpinan menyangkut fenomena kelompok yang melibatkan interaksi antara dua orang atau lebih. Kedua, kepemimpinan melibatkan proses mempengaruhi, yakni

pengaruh yang sengaja digunakan oleh pemimpin kepada bawahannya. Keefektifan kepemimpinan menitikberatkan pada kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi dan menggerakkan para anggota sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan yang ditentukan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai sasaran maksimal. Menurut Hasibuan (2011:197) Kepemimpinan adalah seni seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan untuk mempengaruhi dan memotivasi suatu kelompok atau orang-orang kearah tercapainya tujuan. (Kismono, 2010:217)

Sedangkan menurut Sutarto (2008:12) Kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang-orang lain untuk bekerja sama secara dalam hubungna tugas untuk mencapai yang diinginkan pemimpin.

Pemimpin juga memiliki tugas yaitu penataan dan pemeliharaan. Pemimpin harus berusaha untuk menjaga kondisi lembaga agar selalu sesuai jalur dan mampu mengatasi serta mengurangi potensi konflik yang pasti ada. Richard H. Hall, sebagaimana dikutip Affandi Rahman (2020: 42-47), menyebut ada empat macam tugas seorang pemimpin, yaitu:

1. Menjelaskan misi serta peranan organisasi
2. Mengejawantahkan tujuan organisasi
3. Mempertahankan keutuhan organisasi
4. Mengendalikan permasalahan internal yang terjadi.

Secara garis besar, setiap orang yang terpilih menjadi seorang pemimpin, menurut Purwanto (2001), maka bisa dikatakan orang tersebut memiliki kelebihan yang dimilikinya. Oleh karena itu menjadi seorang pemimpin haruslah mempunyai karakteristik yang baik.

Karakteristik kepemimpinan dalam pendidikan menurut Mujami Qomar adalah sebagai berikut:

1. Mempunyai knowledge dan skill yang memadai. Hal tersebut digunakan untuk mengelola dan mengendalikan lembaga yang di handlenya.
2. Memfungsikan keistimewaan yang dimilikinya dibandingkan orang lain
3. Memahami kebiasaan-kebiasaan para bawahannya
4. Bermuamalah dengan baik, lemah lembut, dan memberikan kasih sayang kepada bawahannya
5. Selalu bermusyawarah dengan bawahannya dan selalu meminta pendapat etika dihadapkan kepada suatu pilihan
6. Memiliki pengaruh dan kekuatan dalam memberikan arahan

7. Selalu bersedia mendengarkan nasihat dan bersikap tidak sombong kepada siapapun
8. Memiliki wibawa dan kharisma yang khas. (Qomar, 2007)

Sedangkan menurut Sharplin, sebagaimana dikutip Sagala (2012), bahwa kepemimpinan yang baik memiliki beberapa kriteria, yaitu:

1. Visioner, selalu memandang ke depan;
2. Inspiratif, mempunyai segudang ide dan gagasan;
3. Selalu percaya diri.

Menurut Stogdill, sebagaimana dikutip Khamdani (2014), kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan menggerakkan atau memotivasi beberapa orang bersama-sama agar serentak melakukan kegiatan dengan tujuan yang sama dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Robert Kreithier dan Angelo Kinicki yang dikutip Khamdani mengemukakan pendapatnya bahwa kepemimpinan merupakan upaya mempengaruhi orang-orang atau anggota untuk mencapai tujuan organisasi tersebut secara sukarela. Pandangan ini senada dengan penjelasan Kartono, Suwanto & Edison dkk yang dikutip Harahap dan Khair (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mengajak, mempengaruhi, mengarahkan orang lain, untuk mencapai tujuan organisasi.

B. Kepemimpinan Pendidikan

Kepemimpinan pendidikan merupakan proses mempengaruhi, menggerakkan dan mengkoordinasikan individu-individu dalam organisasi/ lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan. Seperti halnya kepemimpinan kepala sekolah, maka ia memiliki peran dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan guru, staf, siswa, orang tua siswa dan pihak lain yang terkait untuk beraktivitas/ berperan serta guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Charles W. Boardman, sebagaimana dikutip Covey, menguraikan: *As the educational leader of the school he must have the ability to organize and assist the faculty in formulating a program for the improvement of instruction in school. He must inspire confidence in teachers, secure cooperation in developing the supervision program, and stimulate them into active participation in the effort to attain its objectives.*¹

Uraian Charles W. Boardman tersebut menekankan bahwa seorang pemimpin pendidikan (sekolah) harus memiliki beberapa keterampilan. *Pertama*, ia harus memiliki kemampuan mengorganisir dan membantu staf dalam merumuskan perbaikan program pembelajaran. *Kedua*, kemampuan memupuk kepercayaan diri guru-guru dan anggota staf sekolah. *Ketiga*, kemampuan membangun kerjasama

¹ Stephen R Covey, Kepemimpinan Berprinsip, (Jakarta: Binapura Aksara, 1997), Hal. 28

dalam pengembangan program supervisi. *Keempat*, kemampuan mendorong para personalia sekolah agar turut berpartisipasi dalam usaha-usaha mencapai tujuan sekolah yang telah dirumuskan.

Kepemimpinan pendidikan memiliki orientasi agar sumber daya manusia dalam ruang lingkup pendidikan dapat dikoordinasikan untuk berkerja secara optimal dalam mencapai tujuan yang ada. Tujuan ini meliputi tujuan baik dalam lingkup aktifitas kelas (pembelajaran), satuan pendidikan, maupun departemental. Handoko (2001) mengemukakan tiga implikasi penting dari definisi kepemimpinan yakni :

1. Kepemimpinan menyangkut orang lain, bawahan atau pengikut. Pemimpin mengatur bawahan dengan memberikan pengarahan-pengarahan dan motivasi kerja sehingga para karyawan dapat bekerjasama dengan atasan untuk mewujudkan tujuan bersama. Kesediaan para karyawan dalam menerima perintah dan pengarahan dari pimpinan dipengaruhi berdasarkan seberapa besar kedekatan antara karyawan dan pemimpin dimana karyawan membantu pemimpin dalam proses pengambilan keputusan meskipun pengambilan keputusan sendiri ditentukan oleh pemimpin dan membantu proses kepemimpinan dapat berjalan sesuai dengan apa yang dikehendaki.
2. Kepemimpinan menyangkut suatu pembagian kekuasaan yang tidak seimbang antara para pemimpin dan karyawan. Pemimpin mempunyai wewenang untuk mengarahkan dan dalam pengambilan keputusan-keputusan terletak di tangan pemimpin sehingga karyawan tidak memiliki peranan di dalam menentukan kebijakan yang ada. Para karyawan tidak dapat memberikan ide atau gagasannya dalam proses pengambilan keputusan secara langsung.
3. Kepemimpinan menyangkut pengaruh terhadap anggota kelompok. Pemimpin tidak hanya dapat memberikan perintah kepada para karyawan tetapi juga pemimpin harus dapat melaksanakan perintahnya. Seorang pemimpin sangat berpengaruh di dalam organisasi, begitu juga karyawan. Jika di dalam organisasi tidak ada salah satu dari pelaksana organisasi, maka dapat di pastikan organisasi tersebut tidak akan dapat berjalan sesuai tujuan yang di tentukan. Karyawan diberikan kebebasan dalam pengambilan keputusan dengan pemimpin sebagai pengawasnya agar para karyawan dapat lebih bertanggung jawab atas keputusan yang ada.

Dari ketiga implikasi tersebut diatas, Handoko (2001) menyimpulkan bahwa terdapat tiga gaya kepemimpinan yang umumnya di pakai dalam organisasi yaitu: Gaya Kepemimpinan Demokratis, Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Gaya Kepemimpinan Bebas.

C. Tipe-tipe kepemimpinan

Tipe kepemimpinan merupakan bentuk atau pola kepemimpinan dari seorang pemimpin, yang didalamnya diimplementasikan beberapa perilaku atau gaya kepemimpinan sebagai pendukungnya. Sementara gaya kepemimpinan merupakan

perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, sikap, dan perilaku anggotanya.

Model ataupun jenis kepemimpinan dapat dilihat melalui bermacam-macam sudut pandang ketika pemimpin tersebut sedang bertugas dalam organisasi. Sebab jenis kepemimpinan tersebut merupakan pola yang ditunjukkan oleh pemimpin tersebut yang dipengaruhi oleh beberapa factor seperti nilai-nilai, persepsi, asumsi, kepribadian dan sebagainya. (Sutrisno, 2009)

Kartono (2008:34) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Thoha (2010:49) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

Menurut Herujito (2006:188) mengartikan gaya kepemimpinan bukan bakat, oleh karena itu gaya kepemimpinan dipelajari dan dipraktikkan dalam penerapannya harus sesuai dengan situasi yang dihadapi. Sedangkan menurut Supardo (2006:4), mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan porses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan instansi dengan cara yang lebih masuk akal.

Gaya kepemimpinan seseorang sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal. Paul Hersey dan Kenneth Blanchard menyatakan bahwa ada empat faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu: sistem nilai, rasa yakin terhadap bawahan, inklinasi (kecenderungan) kepemimpinan dan perasaan aman dalam situasi tertentu. Dengan demikian, tipe kepemimpinan terpola dari gaya kepemimpinan yang dimunculkan dari seorang pemimpin. (Lewis, 1974)

Dalam ruang lingkup kajian kepemimpinan, paling tidak ada tiga tipe dan gaya kepemimpinan yang paling mendasar, antara lain: kepemimpinan otoriter (authoritarian leadership), kepemimpinan demokratis (democratic leadership), dan kepemimpinan bebas (laissez faire leadership). Di samping itu juga masih ada beberapa tipe dan gaya kepemimpinan, seperti: kepemimpinan kharismatik, kepemimpinan paternalistik, kepemimpinan ahli (expert), dan sebagainya.

1. Kepemimpinan Demokratis. Tipe kepemimpinan demokratis ditandai dengan adanya partisipasi dalam penentuan tujuan serta perpaduan berbagai pendapat atau pikiran untuk menentukan cara-cara terbaik dalam pelaksanaan pekerjaan. Tipe kepemimpinan ini mendorong timbulnya inisiatif bawahan, di samping juga bersifat terbuka ditandai dengan adanya proses pengawasan.

Tipe kepemimpinan demokratis ini hanya akan dapat diterapkan dalam lembaga yang menerapkan sistem open management yang memiliki karakteristik sebagai berikut:

a. Adanya partisipasi bawahan dalam proses kelembagaan (social participation);

- b. Adanya pertanggungjawaban dari pemimpin terhadap bawahan (social responsibility)
 - c. Adanya dukungan terhadap pemimpin (social support)
 - d. Adanya pengawasan oleh bawahan terhadap pemimpinnya (social control).
2. Kepemimpinan Otoriter. Seorang pemimpin yang mempunyai tipe otoriter ini selalu menganggap bahwa kekuasaan yang sah adalah miliknya, sehingga ia menganggap bahwa hak untuk memerintah dan mengendalikan orang lain berada di tangannya.

Tipe kepemimpinan ini menghimpun sejumlah perilaku yang cenderung terpusat pada pemimpin sebagai penentu kebijakan dalam melaksanakan tujuan organisasi. Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pemimpin yang otoriter menganggap bahwa tidak perlu mengadakan konsultasi terlebih dahulu dengan orang lain, melainkan langsung memerintahkan apa yang dikehendaki. Dengan demikian, tidak ada kesempatan yang diberikan kepada bawahan untuk diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan.

Kebutuhan akan kekuasaan menjadi dominan pada seorang pemimpin, kewenangan bawahan sangat kecil dalam menentukan kebijakan organisasi. Tipe kepemimpinan otoriter cenderung menggunakan wewenang untuk melakukan doktrin dan intimidasi pada bawahan, diikuti dengan mekanisme kontrol yang sangat ketat.

Dalam konteks ini, kondisi bawahan serta dinamika organisasi berada di bawah kendali pemimpin. Pemimpin memiliki kekuasaan yang sangat besar, tidak ada alternatif bagi bawahan selain tunduk pada otoritas pemimpin.

3. Kepemimpinan Bebas (*laissez faire leadership*). Tipe kepemimpinan ini berpandangan bahwa bawahan/anggota sebuah organisasi dapat membuat keputusan secara mandiri, serta dapat mengurus dirinya sendiri dengan sesedikit mungkin adanya pengarahan dari pemimpin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Hubungan antara pemimpin dan bawahan sebatas penyampaian informasi dalam rangka menyempurnakan tugas-tugas organisasi. Seringkali dalam tipe kepemimpinan *laissez faire* ini, anggota diberikan kebebasan sepenuhnya dalam menjalankan aktivitas, tanpa mekanisme kontrol yang ketat.

Pengawasan dari pimpinan diberikan jika dipandang perlu, sehingga pemimpin sering berposisi sebagai penasehat. Kepemimpinan dijalankan sebagai upaya intensif dari seorang pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, sikap dan perilaku anggota. Tipe kepemimpinan ini sangat bertolak belakang dengan tipe kepemimpinan otoriter.

4. Kepemimpinan Kharismatik (*charismatic leadership*). Tipe dan gaya kepemimpinan kharismatik ini menekankan pada karakteristik dari kualitas pemimpin yang cukup istimewa, sehingga mampu menciptakan kepatuhan dari

para pengikutnya. Kepemimpinan kharismatik dapat diartikan sebagai kepemimpinan yang memiliki kekuasaan yang kuat, serta dipercaya oleh pengikutnya berdasarkan wibawa dan daya tarik yang dimiliki seorang pemimpin.

Menurut House (1997) seorang pemimpin kharismatik mempunyai dampak yang dalam dan tidak biasa terhadap pengikutnya, mereka merasakan bahwa keyakinan pemimpin tersebut adalah benar, mereka menerima pemimpin tersebut tanpa mempertanyakan lagi, mereka tunduk kepada pemimpin dengan senang hati, mereka merasa sayang terhadap pemimpinnya dan terlibat secara emosional dalam misi organisasi, mereka percaya bahwa dapat memberikan kontribusi terhadap keberhasilan misi, dan mereka memiliki tujuan-tujuan kinerja yang tinggi.

Kepemimpinan kharismatik memiliki kemampuan untuk mempengaruhi bawahan dengan mendayagunakan keistimewaan dan kelebihan melalui sifat pribadi pemimpin. Perilaku pemimpin kharismatik memunculkan rasa hormat, segan dan patuh yang sangat besar dari para pengikutnya. Karena pengaruh kepribadiannya, pemimpin diterima sebagai orang yang patut diikuti dalam mewujudkan tujuan organisasi.

5. Kepemimpinan Kebapakan (*paternalistic leadership*). Paternalistik berarti kebapakan, maka tipe kepemimpinan ini merupakan tipe kepemimpinan yang perannya diwarnai oleh sikap kebapakan, dalam arti bersifat melindungi, mengayomi dan menolong anggota organisasi yang dipimpinnya.

Pemimpin menjadi tempat bertumpu bagi para bawahannya dalam menyelesaikan masalah-masalah yang ada. Pemimpin yang memiliki tipe ini akan selalu berusaha melindungi dan meningkatkan kesejahteraan bawahan atau pengikutnya.

Kepemimpinan paternalistik lebih cenderung mengutamakan kepentingan bersama daripada kepentingan pribadi seorang pemimpin. Namun tipe ini hanya bisa diterapkan dalam organisasi tertentu dengan kondisi tertentu pula, sebab dalam tipe atau gaya kepemimpinan paternalistik ini terdapat kelemahan, yakni akan menghambat kepercayaan diri sendiri pemimpin tersebut serta anggota atau bawahannya.

Tipe kepemimpinan ini banyak terjadi pada masyarakat agraris-tradisional. Menurut Siagian popularitas seorang pemimpin ini banyak dipengaruhi oleh beberapa hal, antara lain:

- a. Kuatnya ikatan primordial;
- b. Extended family system;
- c. Kehidupan masyarakat yang komunalistik;
- d. Peran adat istiadat yang sangat kuat dalam masyarakat;

- e. Hubungan pribadi dan rasa hormat yang tinggi pada orang tua.²
6. Kepemimpinan Ahli (*expert leadership*). Tipe dan gaya kepemimpinan ini didasarkan pada keahlian atau keterampilan tertentu yang dimiliki oleh seorang pemimpin sesuai dengan bidang tugas yang dijalankan. Dalam konteks ini, pemimpin harus memiliki profesionalisme yang diperoleh baik dari jenjang pendidikan tertentu maupun dari pengalaman pribadi seorang pemimpin. Keahlian tersebut dalam realitasnya dapat digunakan dalam membimbing dan mengarahkan orang lain dalam melaksanakan pekerjaan serta memecahkan masalah-masalah.

KESIMPULAN

Dari pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan sebuah keniscayaan yang harus ada dalam setiap organisasi, kelompok, instansi atau apapun yang menghimpun lebih dari dua orang. Sosok pemimpin adalah sosok yang mampu mengayomi seluruh anggotanya dengan tugas pokoknya adalah menjadi sosok yang bertanggung jawab atas tercapainya semua tujuan dan target sebuah organisasi sebagaimana yang direncanakan di awal.

Dalam konteks Pendidikan, tipe kepemimpinan demokratis, kepemimpinan otoriter, kepemimpinan bebas Bebas (*laissez faire*), kepemimpinan Kharismatik, kepemimpinan kebabakan dan kepemimpinan ahli. Enam tipe tersebut ditentukan oleh banyak factor, seperti psikologi, ekonomi, pengetahuan, politik, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi Rahman, “Kepemimpinan dalam Pendidikan Islam”, dalam *Jurnal INSANIA*, 2020
- C.A. Hunt, J.G. & Hosking, *Leaders and Managers: An International Perspective on Managerial Behaviour and Leadership*. (New York: Pergamon Press. 1988.)
- Daryanto, *Evaluasi Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2007
- Dewi Suryani Harahap dan Hazmanan Khair, “Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja,” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, vol. 2, no. 1 (2020): 69–88
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Kencana: Jakarta, 2009)
- Handoko, T. Hani dan Reksohadiprodjo. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan. Perusahaan*. Edisi Kedua. (Yogyakarta: BPFE, 2003)

² Sondang P. Siagian, *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi* (Jakarta: CV. Haji Masagung, 1993)

- James Lewis Jr., *School Management by Objective*, (New York : Parkers Publisher Company Inc. 1974.) hal. 39
- Kartono, Kartini. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja. Grafindo Persada, 2008.
- M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Karya, 2001)
- Muhammad Tahajjudi Ghifary, Suryanto, TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP FROM THE EDUCATIONAL PARADIGM ON THE PANDEMIC ERA, dalam Jurnal *Education, Sustainability & Society (ESS)*, vol. 5, number 1, 2019, page 5-9.
- Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Jakarta: Erlangga, 2007)
- Puji Khamdani, “Kepemimpinan dan Pendidikan Islam,” Jurnal *Madaniyah*, VII, no. 2 (2014): 259–276
- RM. Stogdill. *Hand Book of Leardership: A Survay of Theory and Research*. (3rd Ed. New York: Free Press, 1990)
- Sondang P. Siagian, *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi* (Jakarta: CV. Haji Masagung, 1993)
- Stephen R Covey, *Kepemimpinan Berprinsip*, (Jakarta: Binapura Aksara, 1997)
- Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, (Bandung: Alfabeta, 2012)