

MEMAHAMI GAYA DAN TIPE KEPEMIMPINAN

Alfi Syahrina Hidayat¹, Putri Lestari², Nadhilah Hasibuan³, Salsabila Nazuha⁴, Yasmin Novithaharah
Suprianto⁵, Wasiyem⁶

^{1,2,3,4,5,6} Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

email: syabilahdyt2414@gmail.com, putri.rgar@gmail.com, nadhilahasibuan1234@gmail.com,
salsabilanzh@gmail.com, yasminnovithaharah@gmail.com, wasiyem@uinsu.ac.id

Abstract

The type and style of leadership have a direct relationship to the individual's behavioral standards in influencing the actions of others. Because there are many variations in the types and styles of leadership, theoretical research is needed to discuss these topics. Every leader, whether autocratic or democratic, has a unique style. However, the brilliance of authority is one of the prominent characteristics of leaders. In this case, influencing the behavior of others, the style and type of leader are closely related to the norms they have. Theoretical research that discusses the types and styles of leadership is needed because these concepts have many variations. This study reviews the literature from a number of primary sources. According to research, there are several different forms of leadership, including authoritarian (autocratic), paternalistic, charismatic, democratic, and military. On the other hand, leadership includes the following: democratic, delegative, bureaucratic, laissez-faire, authoritarian, charismatic, diplomatic, moralistic, administrative, analytical, entrepreneurial, visionary, situational, and militaristic.

Keywords: Style, Type, Leadership

1. PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan fungsi penting dalam perusahaan. Sumber daya dalam suatu organisasi menentukan keberhasilan atau kegagalannya. Lebih jauh, aspek kepemimpinan merupakan komponen yang krusial. Fungsi utama faktor kepemimpinan adalah meyakinkan orang lain agar bersedia bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Proses menjalankan penyesuaian yang disengaja, yang melibatkan diagnostik organisasi yang metodis, disebut pengembangan organisasi. Seorang pemimpin harus terlibat aktif dalam mengawasi pelaksanaan operasi bisnis yang terkait dengan pertumbuhan organisasi.

Jenis dan gaya kepemimpinan memiliki hubungan langsung dengan standar perilaku individu dalam memengaruhi tindakan orang lain. Karena terdapat banyak variasi jenis dan gaya kepemimpinan, diperlukan penelitian teoritis yang membahas topik-topik ini. Setiap pemimpin, baik yang otokratis maupun

demokratis, memiliki gaya yang unik. Meskipun demikian, kecemerlangan otoritas merupakan salah satu karakteristik pemimpin yang menonjol. Hal ini menunjukkan bahwa sifat-sifat universal seorang pemimpin harus dipenuhi sebelum menerapkan jenis atau gaya kepemimpinan apa pun. Kemampuan untuk diperintah dengan penuh rasa hormat, percaya pada Memiliki tujuan yang ikhlas, yakin pada kemampuan diri, mampu menyampaikan pandangan, diakui sebagai pemimpin, siap berkorban, berpikiran luas, dan sadar akan tanggung jawab, dan, tentu saja, memiliki jiwa yang optimis adalah sifat-sifat penting bagi para pemimpin. Pemimpin kelompok akan menunjukkan jenis dan pendekatan kepemimpinan yang dianggap paling berhasil dalam mencapai tujuan organisasi [1].

Istilah kepemimpinan pelayanan muncul seiring dengan evolusi gaya kepemimpinan yang terus berkembang, bergeser dari pendekatan otoriter dan demokratis menuju model yang lebih berfokus pada pelayanan dan pengabdian. Agar

dapat merasa kasih sayang ketika bisa memberikan pelayanan terbaik kepada orang lain, seorang pemimpin yang mengamalkan kepemimpinan pelayanan harus memiliki perasaan tulus yang datang dari lubuk hatinya dan keinginan untuk menjadi orang pertama yang melayani siapa pun yang memiliki hubungan dengan organisasi yang dipimpinnya. Di seluruh dunia, gaya dan tipe kepemimpinan seseorang benar-benar dipengaruhi oleh gaya kepemimpinannya, yang juga dianggap sebagai kualitas kepemimpinannya.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini disusun menggunakan metode studi literatur, yang mengandalkan berbagai sumber pustaka sebagai bahan utama untuk memperoleh hasil penelitian.. Halaman ini ditulis menggunakan berbagai sumber, termasuk buku, jurnal ilmiah, artikel, dan banyak lagi. Bentuk dan gaya kepemimpinan pendidikan merupakan pokok bahasan materi yang kami gunakan untuk esai kami. Metode pengumpulan data melibatkan pengumpulan berbagai literatur yang tidak diragukan lagi relevan dengan tema artikel. Sebaliknya, prosedur analisis data dilakukan dengan mengumpulkan dan membaca literatur atau sumber daya lainnya, kemudian mengatur dan menghubungkannya untuk menghasilkan hasil atau kesimpulan.

Dalam memengaruhi perilaku orang lain, standar perilaku seseorang terkait erat dengan jenis dan gaya kepemimpinannya [3]. Karena terdapat banyak variasi dalam sifat dan gaya kepemimpinan, diperlukan penelitian teoritis yang membahas topik-topik ini.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Tipe-Tipe Kepemimpinan Pendidikan

Kepemimpinan yang disesuaikan dengan peran dan tujuan yang telah ditetapkan akan berjalan secara efektif dan efisien. Menurut Northouse, seorang pemimpin harus berupaya memahami keadaan kelompok atau organisasi

yang dipimpinnya [5]. Akan ada kegiatan kepemimpinan untuk mewujudkan tujuan dan fungsi kepemimpinan secara internal. Kegiatan-kegiatan ini akan dipilah sedemikian rupa sehingga kepemimpinan dan berbagai polanya menjadi jelas. Pemimpin dapat memilih jalannya sendiri karena mereka diciptakan Tuhan dengan kepribadian yang unik [2]. Organisasi yang dipimpinnya dapat diklasifikasikan ke dalam berbagai jenis berdasarkan pandangan beberapa ahli:

1) Tipe Otoritas (Autocrat)

Kata “otokrat” bermakna pengendalian total karena berasal dari kata “sent” (sendiri) dan “kratos” (kekuasaan). Kekuasaan absolut dan keterpaksaan yang harus diikuti merupakan dasar dari otoritas kepemimpinan. ketika semua arahan dan kebijakan ditetapkan tanpa mencari masukan dari bawahan dan bersifat wajib.

Seorang pemimpin yang otokratis adalah individu yang sangat mementingkan diri sendiri, dan keegoisannya yang ekstrem akan mendorongnya untuk mendistorsi kenyataan agar sesuai dengan ide-idenya tentang apa yang secara subjektif dipandang sebagai kebenaran. Terry mengklaim bahwa seorang bos yang otoriter sering bekerja dengan tekun, metodis, dan akurat. Meskipun sedikit ketat, pemimpin tersebut beroperasi sesuai dengan persyaratan kebijakan yang relevan, dan bawahannya diharuskan untuk mengikuti semua arahnya [4]. Karena pemimpin percaya bahwa dialah yang akan memikul tanggung jawab atas seluruh dinamika dalam organisasi, sementara bawahan tidak memiliki wewenang tertentu guna menyuarakan pendapat mereka tentang apa yang dilakukan pemimpin. Pemimpin otoriter cenderung menunjukkan perilaku yang menekankan "kekuasaan" sesuai keyakinannya ini:

1. Kecenderungan menganggap bawahan sebagai sekadar alat di organisasi atau lembaga.
2. Fokus pada tugas tanpa memperhatikan kepentingan dan kebutuhan bawahan.

3. Mengabaikan partisipasi bawahan dalam menetapkan keputusan.
- 2) Tipe Paternalistik
Harapan para pengikutnya dapat memengaruhi cara pandang seorang pemimpin paternalistik terhadap posisinya di perusahaan. Harapan-harapan ini biasanya diungkapkan dalam keinginan agar pemimpin mereka menjadi tempat orang-orang dapat mengajukan pertanyaan dan menerima saran, serta mampu berfungsi sebagai figur ayah yang protektif. Dari sudut pandang prinsip-prinsip organisasi yang telah dianut, seorang pemimpin paternalistik sering kali menempatkan konsep persatuan sebagai prioritas tinggi; dalam organisasi di bawah kepemimpinannya, kepentingan serta perlakuan bersama sangat dihargai. Dengan kata lain, seorang pemimpin berupaya memperlakukan setiap individu di organisasi dengan adil dan setara.
- 3) Tipe Kharismatik
Tipe kepemimpinan kharismatik pada dasarnya berlandaskan pada daya tarik pribadi seseorang. Biasanya, orang-orang terpengaruh oleh pesona yang dimiliki oleh individu tersebut. Seseorang mampu membimbing bawahannya dengan menggunakan pesonanya. Salah satu kualitas unik dari seorang Pemimpin yang kharismatik memiliki daya tarik yang mempesona, yang memungkinkan mereka untuk menarik banyak pengikut. Banyak orang menghargai dan menghormati pemimpin dengan karisma seperti itu, tetapi pengikut tidak selalu memberikan penjelasan khusus mengapa mereka begitu disukai. Individu dengan "kekuatan luar biasa" sering dianggap sebagai pemimpin kharismatik. Dalam organisasi yang dipimpin secara kharismatik bawahan tetap setia dan mengikuti pemimpin tersebut meskipun nilai, sikap, perilaku, dan gaya kepemimpinannya cenderung otoriter.
- 4) Tipe Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan yang demokratis mengutamakan individu dan memberikan arahan yang efektif kepada pengikutnya. Pemimpin yang demokratis menghargai potensi setiap orang dan terbuka untuk mendengar pendapat bawahannya. Karena tindakan pemimpin yang demokratis dalam kehidupan berorganisasi menginspirasi para pengikutnya untuk menjadi lebih inovatif dan kreatif, mereka dikagumi dan dihargai alih-alih ditakuti.

Pemimpin demokratis benar-benar memperhatikan pendapat orang lain, termasuk rekomendasi, kritik, dan pendapat, terutama dari bawahan mereka. Elemen manusia merupakan komponen utama dalam kelompok atau organisasi yang dipimpin secara demokratis. Perilaku yang menunjukkan dan memajukan organisasi atau kelompok, serta perilaku yang bertindak sebagai penyelamat dan pembela, lebih lazim dalam demokrasi semacam ini. Seorang pemimpin melibatkan semua orang dalam kelompok dalam pengambilan keputusan. Pemimpin perusahaan seperti itu selalu menghargai pandangan dan ide bawahan. Pemimpin tersebut juga memberikan sebagian tanggung jawab kepada bawahannya dalam pelaksanaan program yang hendak dicapai.

5) Tipe Militeristik

Tipe kepemimpinan yang sering menggunakan pendekatan yang umum diterapkan dalam militer. Pemimpin dengan tipe militeristik memiliki ciri-ciri yakni:

- a. Cenderung menggunakan sistem perintah kepada bawahan.
 - b. Cenderung mengandalkan pangkat dan jabatannya dalam mempengaruhi bawahan.
 - c. Menyukai formalitas yang berlebihan.
 - d. Mewajibkan disiplin ketat kepada bawahan.
 - e. Sulit menerima kritik dari bawahan.
 - f. Suka mengadakan upacara untuk berbagai situasi.
- 6) Tipe Laissez Faire (laissez-faire style of leadership)

Pada tipe "laissez faire" ini, Pemimpin memberi kebebasan penuh kepada staf untuk menentukan prosedur dan tugas mereka. Mereka bebas memutuskan rekan kerja untuk bekerja sama. Keputusan tersebut sepenuhnya menjadi hak anggota kelompok atau staf dalam lembaga pendidikan tersebut.

Pemimpin siap turun tangan jika diminta staf. Jika mereka ingin tahu apa yang dipikirkan pemimpin lain tentang aspek teknis tertentu, saya akan dengan senang hati menjelaskan temuan tersebut. Namun, apa pun yang dikatakan sering kali tidak berlaku bagi peserta. Mereka dapat menerima atau menolak pendapat yang disebutkan.

Para pemimpin bersedia untuk turun tangan saat diminta oleh staf. Jika mereka ingin tahu apa yang dipikirkan pemimpin lain tentang aspek teknis tertentu, maka saya dengan senang hati akan menjelaskan temuannya. Namun, apa yang dikatakan sering kali tidak berlaku bagi para peserta. Mereka dapat menerima atau menolak pendapat di atas.

Pada tipe "laissez faire" ini, pemimpin memberikan informasi yang diperlukan kepada setiap karyawan dalam proses tersebut dan apa yang diharapkan dari mereka untuk melaksanakan tugas mereka. Mereka membahas keputusan dengan siapa mereka tidak bekerja sama. Dengan demikian, hal itu berfungsi sebagai perlindungan bagi staf di lembaga pendidikan. Pemimpin juga mau turun tangan bila dimintai staf. Jika mereka ingin tahu apa yang dipikirkan pemimpin lain tentang aspek teknis tertentu, maka saya akan dengan senang hati menjelaskan temuan tersebut. Namun, apa pun yang diucapkan sering kali tidak berlaku bagi para peserta. Mereka dapat menerima atau menolak pendapat tersebut. Di sekolah, rapat guru sering dilakukan tanpa kehadiran kepala sekolah atau tanpa agenda formal, sesuai keinginan anggota/guru.

B. Gaya Kepemimpinan Pendidikan

Gaya kepemimpinan merujuk pada perilaku pemimpin yang mencerminkan

kemampuannya dalam memimpin orang lain, yang biasanya dalam bentuk atau pola tertentu. Menurut temuan yang dikemukakan oleh Davis dan Newstrom, berikut definisi gaya kepemimpinan. Pola tindakan pemimpin secara keseluruhan, seperti yang dijelaskan oleh bawahan, disebut sebagai kepemimpinan [1].

Gaya kepemimpinan (leadership style), yakni seorang pemimpin yang menggunakan semua keyakinan, kemampuan, dan wataknya untuk memenuhi peran kepemimpinannya. Bergantung pada motivasi, kekuasaan, dan arahan, gaya ini dapat berubah terhadap tugas atau orang tertentu. Ada pemimpin yang baik dan pemimpin yang negatif di antara banyak filosofi kepemimpinan; perbedaannya terletak pada bagaimana dan seberapa keras mereka mencoba untuk menginspirasi karyawannya. Penggunaan gaya kepemimpinan yang positif ditunjukkan jika strategi motivasi menekankan pada ketidakseimbangan atau penghargaan (baik non-ekonomi maupun ekonomi). Di sisi lain, ia menggunakan gaya kepemimpinan yang negatif jika strategi tersebut menekankan pada hukuman. Dalam banyak situasi, strategi kedua dapat memberikan hasil yang baik, tetapi mengorbankan nyawa [8].

Gaya kepemimpinan merupakan unsur-unsur yang memengaruhi sepanjang proses. Dengan kepemimpinan, kerja sama tim akan terjadi, dan akan ada visi dan misi untuk mencapai tujuan bersama dalam organisasi. Dalam memperoleh tujuan tertentu, kepemimpinan didefinisikan sebagai pola perilaku yang mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu [5].

Penelitian Irwan and Bahri memberikan contoh bagaimana lembaga pendidikan, khususnya dinas pendidikan, biasanya memiliki gaya kepemimpinan yang lebih demokratis [6]. Hal ini diperkuat oleh tingkat kekuatan kepemimpinan dalam memenuhi kebutuhan, yang masuk dalam kategori terarah, dan tingkat penyaluran informasi, yang masuk dalam kategori lancar. Sedangkan gaya kepemimpinan pada lembaga Pendidikan sekolah lebih

cenderung pada otokratis. Gaya dalam kepemimpinan sebagai berikut [7]:

1) Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis adalah kemampuan memotivasi orang lain untuk bekerja sama mencapai tujuan yang telah ditetapkan, melalui cara yang disepakati bersama antara pemimpin dan bawahan. Ciri-cirinya meliputi: wewenang pemimpin tidak absolut, sebagian diberikan kepada bawahan; kebijakan dan keputusan diambil bersama; komunikasi dua arah antara pemimpin dan bawahan; pengawasan yang wajar; serta fokus pada membangun saling percaya dan menghormati.

2) Gaya Kepemimpinan Delekatif

Gaya kepemimpinan delegatif memiliki ciri-ciri yaitu anggota perusahaan diharapkan untuk menangani semua masalah sendiri, pemimpin jarang memberikan arahan, dan bawahan membuat keputusan. Perilaku pemimpin saat menjalankan tanggung jawab kepemimpinannya dicirikan oleh gaya kepemimpinan delegatif ini. Oleh karena itu, karakter pribadi pemimpin memengaruhi gaya kepemimpinannya. Kepemimpinan delegatif diterapkan pada bawahan yang kompeten, memungkinkan mereka melaksanakan tugas yang sementara tidak bisa dikerjakan oleh pemimpin.

3) Gaya Kepemimpinan Birokratis

Gaya kepemimpinan birokratis digambarkan dengan pernyataan "Memimpin berdasarkan aturan yang ada." Mengikuti protokol yang telah ditetapkan oleh pemimpin dan bawahannya secara ketat merupakan ciri khas perilaku kepemimpinan. Secara umum, seorang pemimpin yang birokratis akan mendasarkan pilihannya hanya pada peraturan yang telah diterapkan. Gaya kepemimpinan birokratis dicirikan oleh pemimpin yang membuat semua pilihan yang berkaitan dengan semua tugas dan memberi perintah kepada semua bawahan agar mereka dapat menyelesaikannya, Pemimpin menetapkan standar tugas bawahan dan sanksi tegas jika standar kinerja tidak terpenuhi.

4) Gaya Kepemimpinan Laissez Fair

Gaya kepemimpinan ini mendorong anggota untuk lebih inisiatif. Karena interaksi dan kontrol pemimpin terbatas, gaya ini efektif hanya jika bawahan memiliki kompetensi dan keyakinan tinggi untuk mencapai tujuan. Pemimpin jarang menggunakan kekuasaannya, bahkan membiarkan bawahan bertindak sesuai keinginan mereka.

5) Gaya Kepemimpinan Otoriter/Authoritarian

Gaya kepemimpinan ini berfokus pada pemusatan semua keputusan dan kebijakan yang akan diambil dari lingkungan yang terkendali. Pemimpin dengan gaya ini akan mengawasi sebagian besar tugas dan tanggung jawab, sementara bawahan hanya sesekali menyelesaikan tugas yang telah ditentukan.

4. KESIMPULAN

Berdasar kajian pustaka yang dijalankan maka ditarik kesimpulan yakni Tipe kepemimpinan meliputi: otoritas (otokrat); paternalistik; karismatik; kepemimpinan demokratis; serta militeristik. Ini termasuk kepemimpinan demokratis, kepemimpinan delegatif, kepemimpinan birokratis, kepemimpinan laissez faire, kepemimpinan otoriter/otoriter, kepemimpinan karismatik, kepemimpinan diplomatik, kepemimpinan moralistik, kepemimpinan administratif, kepemimpinan analitis, kepemimpinan kewirausahaan, kepemimpinan visioner, kepemimpinan situasional, dan kepemimpinan militer. Gaya dan jenis kepemimpinan ini tidak selalu sama, tetapi selalu berkembang seiring waktu.

5. REFERENSI

- [1] Akbar, N. (2017). Tipe dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan dan Dakwah. *Al-Hiwar Jurnal Ilmu dan Teknik Dakwah*, 5(1).
- [2] Arifin, M., & Nurjaman, U. (2022). Model Kepemimpinan Pendidikan Masa Depan Berbasis Agama, Filsafat, Psikologi dan Sosiologi. *Al Qalam*:

- Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 16(1), 208-223.
- [3] Harahap, I. H. (2019). Analisis Gaya Kepemimpinan Lee Kuan Yew dalam Mengantarkan Singapura menjadi Negara Maju. *Journal of Entrepreneurship, Management and Industry (JEMI)*, 2(1), 1-8.
- [4] Mattayang, B. (2019). Tipe dan gaya kepemimpinan: suatu tinjauan teoritis. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 2(2), 45-52.
- [5] Noor, M. (2019). Gaya Kepemimpinan Kyai. *Jurnal kependidikan*, 7(1), 141-156.
- [6] Purba, Sukarman. (2021). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Pendidikan*. Medan: Yayasan Kita Menulis
- [7] Salsabilla, B., Lestari, F. I., Erlita, M., Insani, R. D., Santika, R., Ningsih, R. A., ... & Mustika, D. (2022). Tipe dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 9979-9985.
- [8] Waedoloh, H., Purwanta, H., & Ediyono, S. (2022). Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Pemimpin yang Efektif. In *Social, Humanities, and Educational Studies (SHES): Conference Series* (Vol. 5, No. 1, pp. 144-152).