

ANALISIS TIPOLOGI DAN GAYA KEPEMIMPINAN DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

MARDIA, MUHAMMAD MUKHTAR S

Sekolah Tinggi Agama Islam DDI Pinrang

Email: Mardiasaid@yahoo.com, muh.mukhtar7@gmail.com

Abstract: Analysis of Typology and Leadership Style in Islamic Education Institutions

This article aimed to analyze typology and leadership styles in Islamic education. The method used was literature review or literature study, where the researcher collected data sources from various works of literature related to the problem being studied. After that, the researcher analyzed, recorded, and managed the data obtained to conclude the problems studied. Data sources were primary and secondary data. The results indicated that: First, the type of educational leadership could be classified into participatory/democratic, autocratic, Laissez-Faire, transformative, paternalistic, and militaristic leadership. Second, the educational leadership model can be classified into Contingency (Fiedler Leadership), Vroom-Yetton Normative, and Transformational Leadership Models. Third, leadership according to the Prophet Muhammad, can be described that (1) A leader must have potential in his/her field; (2) Be gentle and accepting suggestions or criticisms; (3) Be fair in all activities; (4) Encouraging, caring, controlling followers continuously to develop their potential, or empowering existing resources to achieve goals. (5) Be patient, trustworthy, and trustful; and (6) Upholding the values of deliberation. Fourth, the relevances of the types, styles, and leadership models to Islamic education were in planning, managing, supervising, motivating, and controlling education implementers to achieve common goals.

Keyword: *Typology, Style, Leadership, and Islamic Education Institutions.*

Abstrak: Analisis Tipologi dan Gaya Kepemimpinan dalam Lembaga Pendidikan Islam

Artikel ini bertujuan untuk menganalisis tipologi dan gaya kepemimpinan dalam pendidikan Islam. Penelitian ini menggunakan metode kajian pustaka atau studi literatur, yaitu peneliti melakukan pengumpulan data yang bersumber dari berbagai literatur yang terkait dengan masalah yang dikaji. Setelah itu, peneliti menganalisis, mencatat, dan mengelolah data yang didapatkan untuk menarik kesimpulan dari persoalan yang dikaji. Sumber data berupa data primer dan sekunder. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: *Pertama*, tipe kepemimpinan pendidikan dapat diklasifikasikan terdiri dari tipe kepemimpinan partisipatif/demokratis, otokratif, *laissez-Faire*, *transformative*, paternalistis, dan militerialstis. *Kedua*, model kepemimpinan pendidikan dapat diklasifikasikan terdiri dari model kontingensi (*fiedler leadership contingency model*), model kepemimpinan normatif vroom-yetton, dan model jalur tujuan (*transformational leadership model*). *Ketiga*, kepemimpinan menurut Rasulullah saw., dapat deskripsikan bahwa (1) Seorang pemimpin harus mempunyai potensi di bidangnya; (2) Bersikap lemah lembut

kepada yang dipimpinnya dalam artian terbuka dalam menerima saran atau kritikan; (3) Berilaku adil dalam segala aktivitasnya; (4) Mendorong, memperhatikan, dan mengontrol pengikutnya untuk senantiasa mengembangkan kemampuan atau memperdayakan sumber daya yang ada dalam rangka pencapaian tujuan. (5) Bersikap sabar, amanah, dan tawakal; dan (6) Menjunjung tinggi nilai-nilai musyawarah. *Keempat*: adapun relevansi antara tipe, gaya, dan model kepemimpinan terhadap pendidikan Islam adalah membuat perencanaan, mengelola, mengawasi, memotivasi, dan mengontrol pelaksana pendidikan dalam rangka mencapai tujuan bersama.

Kata Kunci: Tipologi, Gaya, Kepemimpinan, dan Lembaga Pendidikan Islam.

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat berperan dalam organisasi, baik buruknya organisasi sering kali sebagian besar tergantung pada faktor kepemimpinan. Berbagai riset juga telah dibuktikan bahwa faktor pemimpin memegang peranan penting dalam mengembangkan organisasi. Faktor pemimpin yang sangat penting adalah karakter dari orang yang menjadi pemimpin sebagaimana yang dikemukakan oleh Covey bahwa ada 90 persen dari semua kegagalan kepemimpinan adalah kegagalan dalam karakter.

Secara definisi, kepemimpinan memiliki berbagai perbedaan pada berbagai hal, namun demikian yang pasti ada dari defenisi kepemimpinan adanya suatu proses dalam kepemimpinan untuk memberikan pengaruh secara sosial kepada orang lain, sehingga orang lain tersebut menjalankan suatu proses sebagaimana yang diinginkan oleh pemimpin. Setiap organisasi dan semua organisasi apapun jenisnya pasti memiliki dan memerlukan seseorang pemimpin dan pimpinan tertinggi atau manajer tertinggi yang harus melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin atau manajer bagi keseluruhan organisasi sebagai satu kesatuan. Seorang pemimpin dapat diibaratkan sebagai kapten dalam menjalankan kapal. Maka nahkoda-nahkodanya adalah merupakan anggota organisasi yang dipimpinnya yang saling menopang dalam menjalankan kapal agar kapal dapat berjalan dan diarahkan sesuai dengan tujuan yang dituju. Sejalan dengan kiasan itu, James A. F. Stoner dan Charles Wankel mengutip pendapat Churchill yang mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan dan keterampilan mengarahkan, merupakan faktor penting dalam efektifitas manajer atau pemimpin.

Dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh Ackhriansyah Ahmad Gani tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng menunjukkan bahwa (1) gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, 2) gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai, (3) gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan (4) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng (Adiwantari et al., 2019). Dalam hal sama

penelitian yang dilakukan oleh Siti Nur Aisah mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan (Aisah, 2020).

Selain itu, menurut Besse Mattayang dalam hasil penelitiannya tentang tipe dan gaya kepemimpinan menyatakan bahwa berdasarkan kajian yang dilakukan maka tipe dan gaya kepemimpinan yaitu tipe kepemimpinan meliputi tipe otoritas (otokrat); tipe peternalistik; tipe kharismatik; tipe kepemimpinan demokratis; dan tipe militeristik. Sedangkan, gaya kepemimpinan meliputi gaya kepemimpinan demokratis; gaya kepemimpinan delegatif; gaya kepemimpinan birokratis; gaya kepemimpinan *laissez faire*; gaya kepemimpinan otoriter/ authoritarian; gaya kepemimpinan karismatik; gaya kepemimpinan diplomatis; gaya kepemimpinan moralis; gaya kepemimpinan administratif; gaya kepemimpinan analitis (*analytical*); gaya kepemimpinan *entrepreneur*; gaya kepemimpinan visioner; gaya kepemimpinan situasional; dan kepemimpinan militeristik (Mattayang & Artikel, 2019). Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Gatot Kusjono dan Firmansyah menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi variabel kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja ditunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 55,3%. Secara parsial gaya kepemimpinan dan motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Lee Cooper Indonesia Jakarta Selatan (Firmansyah, 2020).

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Rosaliawati, dkk, tentang Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru mengatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah yang terdiri dari otokratis, partisipasi, demokrasi dan kendali bebas tergolong baik, dengan tingkat keserangan gaya kepemimpinan yang digunakan adalah gaya kepemimpinan demokratis, partisipasi, kendali bebas dan otokratis; tingkat kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran tergolong baik; tidak terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan otokratis kepala sekolah dan kinerja guru; ada hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan demokrasi kepala sekolah dan kinerja guru; ada hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan partisipasi kepala sekolah dan kinerja guru; ada hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan kendali bebas kepala sekolah dan kinerja guru; dan ada hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru (Rosaliawati, 2020).

Dalam hal ini, kepemimpinan seseorang sangat memberikan pengaruh terhadap apa yang dipimpinya. Gaya kepemimpinan tidak kurang memberikan pengaruh yang signifikan kepada pengikut-pengikutnya dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Pemimpin yang senantiasa memperhatikan yang dipimpinya, selalu memberikan motivasi, selalu memberikan perhatian dan mendengar keluhannya akan lebih baik dan pengikutnya akan merasa bertanggung jawab dan diperhatikan sehingga mereka akan menjalankan tugasnya bukan semata hanya sebagai kewajiban namun didorong dengan

penuh ketulusan dan mencintai pekerjaannya. Tapi manakala pemimpinnya berlaku otoriter maka dapat dipastikan bahwa orang-orang yang dipimpinnya akan merasa tidak diperhitungkan potensinya dan mengerjakan sesuatu hanya didorong dengan tugas kewajiban semata, bersifat statis dan tidak ada suasana interaktif atau partisipatif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kajian pustaka atau studi literatur, yaitu peneliti melakukan pengumpulan data yang bersumber dari berbagai literatur yang terkait dengan masalah yang dikaji setelah itu peneliti menganalisis, mencatat, dan mengelolah bahan data yang didapatkan untuk menarik kesimpulan dari persoalan yang dikaji. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua sumber data, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Pada sumber data primer, peneliti merujuk pada buku-buku bacaan, hasil penelitian, dan jurnal yang terkait. Sedangkan untuk mendukung data yang lain peneliti menggunakan data sekunder yang berupa artikel-artikel atau majalah yang terkait dengan masalah yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tipologi dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan

Konsep seorang pemimpin pendidikan tentang kepemimpinan dari kekuasaan yang memproyeksikan diri dalam bentuk sikap memimpin, tingkah laku, dan sikap kegiatan pemimpin yang dikembangkan dalam lembaga pendidikan akan mempengaruhi situasi kerja, semangat kerja anggota-anggota staf, sifat hubungan kemanusiaan di antara sesamanya, dan akan mempengaruhi kualitas hasil kerja yang mungkin dapat dicapai oleh lembaga yang bersangkutan.

Pertanyaan yang mendasar tentang gaya kepemimpinan adalah apakah gaya kepemimpinan bersifat "*fixed*". Oleh sebab itu, gaya kepemimpinan cenderung konstan walaupun dalam situasi apapun, ataukah gaya kepemimpinan seseorang bersifat lentur atau fleksibel sehingga gaya kepemimpinan yang diperaktekkan oleh seseorang dipengaruhi oleh situasi dan kondisi masyarakat yang dipimpinnya.

Dalam kaitan bahasan di atas ada dua pendapat yang dapat dikemukakan yaitu seseorang yang pada dasarnya memimpin dengan gaya otoriter, maka gaya kepemimpinannya bersifat otokratif, seseorang yang memimpin dengan gaya demokratis maka pola yang dijalankan dalam kepemimpinannya akan cenderung bersifat demokratis pula. Di mana dan kapanpun yang dihadapinya tidak menuntut perubahan gaya kepemimpinan yang lain. Hal ini disebut sebagai gaya kepemimpinan yang bersifat fixed. Selanjutnya, pendapat yang kedua mengatakan bahwa gaya kepemimpinan bersifat fleksibel. Gaya kepemimpinan seseorang akan sangat bergantung pada situasi yang dihadapinya. Menurut teori situasional, seorang pemimpin yang otokratif, akan merubah gaya kepemimpinannya menjadi gaya kepemimpinan yang demokratis manakala kondisi menuntutnya demikian (Rohmat, 2010).

Dari uraian yang disebutkan di atas tentang pendapat faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan seseorang, hemat penulis gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya adalah faktor situasi masyarakatnya dan keilmuan yang dimilikinya, sehingga gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seseorang itu tidak berdiri sendiri tapi dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal yang melekat di dalam diri seseorang.

Gaya kepemimpinan lebih terlihat dari pola-pola atau kebijakan-kebijakan yang diterapkan oleh pemimpin dalam menjalankan roda kepemimpinannya berbagai bentuk gaya kepemimpinan terimplementasi dalam melakukan semua kebijakan pendidikan, yang meliputi pengadaan pembinaan untuk semua personil pendidikan, pelaksanaan program-program pendidikan, serta berbagai bentuk realisasi program itu sendiri (Rohmat, 2010).

Berdasarkan konsep, sifat, dan cara-cara pemimpin melakukan dan mengembangkan kegiatan kependidikan dalam lingkungan kerja yang dipimpinnya maka kepemimpinan pendidikan dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa tipe kepemimpinan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Partisipatif atau Demokratis

Gaya kepemimpinan partisipatif atau disebut juga gaya kepemimpinan demokratis merupakan gaya kepemimpinan yang menitikberatkan pada usaha seseorang pemimpin dalam melibatkan partisipasi pengikutnya dalam setiap pengambilan keputusan (Rohmat, 2010).

Dampak positif yang ditimbulkan dari gaya kepemimpinan partisipatif bahwa para pengikutnya memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi karena keterlibatannya dalam pengambilan keputusan. Dengan demikian, pemimpin partisipatif akan lebih merasa diuntungkan dalam menjalankan semua rencana (planning) yang ditetapkan. Hal ini karena ditopang dari kinerja para pengikutnya. Kepemimpinan partisipatif dapat dianggap sebagai suatu jenis perilaku yang berbeda dari perilaku yang berorientasi kepada tugas dan perilaku yang berorientasi kepada hubungan (Yukl, 1998). Studi kepemimpinan partisipatif lebih mendasarkan pada prosedur pengambilan keputusan bersama.

Pemimpin yang bertipe demokratis menafsirkan kepemimpinan bukan sebagai diktator, melainkan sebagai pemimpin di tengah-tengah anggota kelompoknya. Hubungan dengan anggota bukan sebagai majikan terhadap buruhnya, melainkan sebagai kakak terhadap saudara-saudaranya. Pemimpin yang demokratis selalu berusaha menstimulasi anggota-anggotanya agar bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan bersama. Dalam didikan dan usaha-usahanya selalu berpangkal pada kepentingan dan kebutuhan kelompoknya serta mempertimbangkan kesanggupan serta kemampuan kelompoknya.

Dalam melaksanakan tugasnya, ia senantiasa menerima dan bahkan mengharapkan pendapat dan saran-saran dari kelompoknya serta kritik-kritik yang

membangun dari para anggotanya dan dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam tindakan-tindakan selanjutnya. Ia mempunyai kepercayaan kepada anggotanya bahwa mereka mempunyai kesanggupan bekerja dengan baik dan bertanggung jawab. Pemimpin selalu berusaha membangun semangat anggota kelompoknya dalam menjalankan dan mengembangkan daya kerjanya. Di samping itu, ia juga memberikan kesempatan kepada anggotanya agar memperoleh kecakapan dengan jalan mendelegasikan sebagian kekuasaan atau tanggung jawabnya (Wahab, 2011).

Seorang pemimpin partisipatif akan disenangi dan dihormati bukanlah ditakuti. Perilakunya akan mendorong daya inovatif dan kreatif yang tinggi bagi para pengikut. Pemimpin parsipatif akan memberikan keluasan kepada para pengikutnya untuk berkreasi, serta memberikan penghargaan kepada para pengikut yang berpartisipasi. Dengan demikian, pemimpin dengan gaya partisipatif berorientasi pada “people centered” karena menempatkan manusia dalam organisasi pada posisi yang paling fundamental.

Keuntungan-keuntungan yang diperoleh dari gaya kepemimpinan partisipatif adalah:

- a) Konsultasi kebawah dapat digunakan dalam rangka meningkatkan kualitas keputusan dengan menarik keahlian yang dimiliki oleh para pengikut, sehingga para pengikut akan dapat menerima semua keputusan yang diambil serta dapat menjalankannya.
- b) Konsultasi lateral, pemimpin melibatkan serta orang-orang dalam berbagai sub unit untuk mengatasi keterbatasan kemampuan yang dimiliki pemimpin,
- c) Konsultasi ke atas, memungkinkan seorang pemimpin untuk menaruh keahlian seorang atasan yang berkemampuan lebih dari manajer.

Berangkat dari berbagai konsep tentang gaya kepemimpinan partisipatif maka gaya kepemimpinan pendidikan partisipatif adalah pemimpin pendidikan yang lebih melibatkan partisipasi guru, orang tua atau wali siswa, para pemerhati pendidikan dan staf administrasi dalam setiap pengambilan keputusan, baik aturan pendidikan maupun putusan-putusan lain dalam rangka bekerja bersama dalam meraih tujuan bersama.

2. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Tipe kepemimpinan otoriter disebut juga tipe kepemimpinan “authoritarian”. Dalam kepemimpinan yang otoriter, pemimpin bertindak sebagai diktator terhadap anggota-anggota kelompoknya. Baginya adalah memimpin sebagai jalan menggerakkan dan memaksa kelompok. Kekuasaan pemimpin yang otoriter hanya dibatasi oleh undang-undang. Kewajiban bawahan atau anggota hanyalah mengikuti dan menjalankan perintah dan tidak boleh membantah atau mengajukan saran. Mereka harus patuh dan setia kepada pemimpin secara mutlak (Wahab, 2011).

Pemimpin yang otoriter tidak menghendaki rapat atau musyawarah. Musyawarah atau rapat hanyalah berarti menyampaikan instruksi-instruksi. Setiap perbedaan dalam

kelompoknya diartikan sebagai kelicikan, pembangkangan, atau pelanggaran terhadap perintah yang telah diberikan yang tidak boleh diganggu gugat. Inisiatif para anggotanya sangat dibatasi dan tidak diberikan ruang gerak dalam menyampaikan pendapatnya.

Pengawasan bagi pemimpin yang otoriter hanyalah berarti mengontrol, apakah perintah yang telah diberikan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak. Sehingga apabila ada anggotanya yang tidak melaksanakan dengan baik akan diancam dengan hukuman dan pemecatan, namun apabila anggotanya yang menjalankan tugasnya dengan baik akan dijadikan sebagai anak emas dan bahkan akan diberikan penghargaan.

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 mempunyai ciri-ciri kepemimpinan yaitu (1) Menganggap organisasi sebagai milik pribadi; (2) Mengindentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi; (3) Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata; Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat; (4) Tergantung pada kekuasaan formilnya; (5) Dalam tindakan penggerakannya sering mempergunakan approach mengandung unsur paksaan dan bersifat menghukum (Najibuddin, n.d.).

Kepemimpinan otokratik lebih menitikberatkan pada otoritas pemimpin dengan mengesampingkan partisipasi dan gaya kreatif para pengikutnya. Gaya kepemimpinan pendidikan yang otokratif sangat mengesampingkan peran serta kemampuan guru, siswa, dan staf administrasi dalam setiap kebijakan yang ditempuhnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin yang bergaya otokratif mempunyai berbagai sikap, di antaranya:

- a) Memperlakukan para pengikut sama dengan alat-alat lain dalam organisasi, sehingga kurang menghargai harkat dan martabat mereka.
- b) Mengutamakan orientasi terhadap pelaksanaan dan penyelesaian tugas tanpa mengaitkan pelaksanaan tugas tersebut dengan kepentingan dan kebutuhan para pengikut.
- c) Mengabaikan peranan para pengikut dalam proses pengambilan keputusan (P. Siagian, 2003).

Dengan demikian, gaya kepemimpinan yang otoriter lebih menitikberatkan pada orientasi kepentingan pribadi dan mengesampingkan partisipasi dan gaya kreatifitas anggotanya. Tipe kepemimpinan pendidikan otokratif sangat mengesampingkan peran dan serta kemampuan guru, siswa, dan staf administrasi dalam setiap kebijakan yang ditempuhnya, sehingga situasi hanya berjalan secara statis semata.

3. Gaya Kepemimpinan *Laizess Faire*

Dalam tipe kepemimpinan *Laizess Faire* peran pemimpin tidak memberikan kepemimpinannya, dia memberikan bawahannya berbuat sekehendaknya. Pemimpin sama sekali tidak memberikan kontrol dan koreksi terhadap pekerjaan bawahannya (Wahab, 2011).

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.

Sifat kepemimpinan *Laissez Faire* seolah-olah tidak tampak, sebab pada tipe ini seorang pemimpin memberikan kebebasan penuh kepada para anggotanya dalam melaksanakan tugasnya. Di sini seorang pemimpin mempunyai keyakinan bahwa dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya terhadap bawahan maka semua usahanya akan cepat berhasil.

Kepemimpinan yang bergaya *laizess faire* memposisikan dirinya sebagai fasilitator. Hal ini didasarkan dengan asumsi bahwa para anggota organisasi telah dapat mengetahui dan cukup dewasa untuk taat terhadap semua aturan pencapaian yang telah ditetapkan. Seorang dengan gaya kepemimpinan ini cenderung bersifat pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri tanpa banyak mencampuri arah dan perkembangan organisasi (Rohmat, 2010).

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 (Najibuddin, n.d.). Dengan demikian bahwa ciri-ciri utama seorang pemimpin yang bergaya *Lezess Faire* adalah:

- a) Memberi kebebasan kepada para bawahan;
- b) Pimpinan tidak terlibat dalam kegiatan;
- c) Semua pekerjaan dan tanggung jawab dilimpahkan kepada bawahan;
- d) Tidak mempunyai wibawa;
- e) Tidak ada koordinasi dan pengawasan yang baik (Syawal, n.d.).

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas pemimpin pendidikan yang bergaya *Laissez Faire* akan memberikan kebebasan yang sangat longgar terhadap guru, staf administrasi dan siswa dalam menjalankan tugasnya. Kepemimpinan yang bergaya *Laissez Faire* akan sangat permisif terhadap gaya kreatifitas yang dilakukan oleh guru, staf administrasi, dan siswa tanpa kontrol dan pengawasan sehingga intervensi yang terlalu longgar dari seorang pemimpin menjadikan organisasi tanpa arah dan otoritas kepemimpinan dan kewibawaan seorang pemimpin menjadi berkurang atau tereduksi.

4. Gaya Kepemimpinan Transformatif

Kepemimpinan transformasional berorientasi kepada proses membangun komitmen menuju sasaran organisasi dan memberikan kepercayaan kepada para pengikut untuk mencapai sasaran-sasaran tertentu. Berbagai bentuk gaya kepemimpinan tersebut terimplementasi dalam melakukan semua kebijakan pendidikan yang meliputi antara lain mengadakan pembinaan terhadap semua personel pendidikan, pelaksanaan program-program pendidikan, serta berbagai bentuk realisasi program itu sendiri (P. Siagian, 2003).

Burns membedakan kepemimpinan yang mentransformasi dan kepemimpinan yang transaksional. Jenis kepemimpinan yang transaksional memotivasi pengikut dengan menunjuk pada kepentingan diri sendiri. Di dalam gaya kepemimpinan transformatif terdapat beberapa hal, yaitu kepemimpinan yang memberi transformasi, orientasi kepemimpinan transaksional, dimensi kepemimpinan transformasional.

5. Gaya Kepemimpinan Paternalistis

Persepsi seorang pemimpin ini tentang peranannya dalam organisasi dapat dikatakan diwarnai oleh harapan para pengikutnya kepadanya. Harapan itu pada umumnya berwujud keinginan agar pemimpin mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan yang layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk (Najibuddin, n.d.).

Seorang pemimpin yang bertipe ini biasanya mengutamakan kebersamaan. Ini terlihat jelas dari slogannya yaitu seluruh anggota organisasi merupakan anggota satu keluarga besar. Berdasarkan nilai kebersamaan itu, dalam organisasi yang dipimpin oleh seorang pemimpin yang paternalistik kepentingan bersama dan perlakuan yang seragam terlihat menonjol pula. Artinya, pemimpin yang bersangkutan berusaha untuk memperlakukan semua orang dan semua satuan kerja terdapat di dalam organisasi serata mungkin. Dalam organisasi demikian tidak terdapat penonjolan orang atau kelompok tertentu, kecuali sang pemimpin dengan dominasi keberadaannya.

Dengan demikian ciri-ciri yang terdapat dalam tipe kepemimpinan partialistis adalah sebagai berikut:

- a) Bersikap mempunyai wawasan yang luas;
- b) Menutup kesempatan pada bawahan untuk berkreasi dan berfantasi;
- c) Bersifat terlalu melindungi;
- d) Menganggap bahwa bawahan tidak dewasa;
- e) Jarang memberi kesempatan untuk memberikan keputusan.

6. Gaya Kepemimpinan Militeristis

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

- a) Dalam menggerakkan bawahan lebih sering mempergunakan sistem perintah;
- b) Dalam menggerakkan bawahan senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya;
- c) Senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan;
- d) Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan;
- e) Sukar menerima kritikan dari bawahannya;
- f) Menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan. (Najibuddin, n.d.)

Adapun ciri- ciri gaya kepemimpinan ini adalah sebagai berikut:

- a) Disiplin yang tinggi dan bersikap kaku;
- b) Menggunakan upacara-upacara untuk berbagai keadaan;
- c) Formalitas yang berlebih-lebihan;
- d) Sukar menerima kritik dan saran; dan
- e) Senang bergantung pada pangkat jabatannya.

Model-Model Kepemimpinan Pendidikan

a. Model Kontingensi (*Fiedler Leadership Contingency Model*)

Fiedler dan Chemer (1974) mengembangkan teori kepemimpinan yang disebut dengan *leadership contingency model*. Model ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang paling efektif tergantung pada situasi yang dihadapi dan perubahan gaya bukan merupakan suatu hal yang sulit. Pendekatan ini berusaha mengenali faktor-faktor yang paling penting dalam seperangkat situasi tertentu, dan meramalkan gaya kepemimpinan yang paling efektif dalam situasi seperti itu. Fiedler telah mengidentifikasi tiga aspek dalam situasi pekerjaan yang membantu menentukan gaya kepemimpinan mana yang akan efektif di antaranya:

- a. Hubungan antara pemimpin dan anggota. Hubungan ini dianggap yang paling penting sebab akan menentukan kekuasaan dan pengaruhnya. Jika pimpinan diterima baik oleh kelompoknya dan anggota kelompok menghargai pimpinan, maka pimpinan tidak perlu bersandar pada wewenang formalnya. Akan tetapi jika sebaliknya, ia harus menyandarkan diri pada perintah untuk menyelesaikan tugasnya.

- b. Struktur tugas untuk dalam situasi kerja. Tugas yang sangat berstruktur adalah tugas yang prosedur atau instruksi langkah demi langkah untuk penyelesaian tugas itu telah tersedia, karena anggota telah mengerti apa yang diharapkan. Pimpinan dalam situasi seperti ini dengan sendirinya mempunyai wewenang yang besar. Seberapa jauh terperinci tugas-tugas yang harus dilaksanakan bawahan, makin terperinci tugas itu dan jelas dipahami, maka semakin besar dukungan anggota.
- c. Kekuasaan karena posisi pimpinan, sebagai variabel situasi terakhir yang diidentifikasi oleh Fiedler. Beberapa posisi misalnya, mempunyai jabatan sebagai menteri, di samping itu sebagai ketua parpol, ketua yayasan sosial, jabatan yang tinggi memudahkan tugas pemimpin dalam mempengaruhi bawahan, sedangkan kekuatan posisi yang kecil, misalnya perkumpulan olahraga, panitia pengumpul dana suka rela, membuat tugas penilaian pemilihan lebih sukar (Bahri, n.d.).

b. Model Kepemimpinan Normatif Vroom-Yetton

Model Normatif Vroom-Yetton menjelaskan bagaimana seorang pemimpin harus memimpin dalam situasi yang bermacam-macam. Model ini menunjukkan bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan yang dapat efektif diterapkan dalam semua situasi. Para pendukung teori ini mengajukan beberapa gaya pengambil keputusan manajerial, antara lain: (1) gaya keputusan otokratis, (2) gaya keputusan konsultatif, (3) gaya keputusan kelompok, (4) sistem keputusan pendelegasian, dan (5) sistem pengambilan keputusan partisipatif. Pilihan salah satu gaya kepemimpinan ini harus disesuaikan dengan situasi, seperti hubungan pemimpin dengan bawahan, struktur tugas dan posisi pimpinan.

c. Model Jalur Tujuan (*Transformational Leadership Model*)

Hampir sama dengan pendekatan kontingensi, model jalur tujuan mencoba memperkirakan keefektifan kepemimpinan dalam situasi berbeda. Model ini dikembangkan oleh Martin G. Evans (1970) dan Robert J. House (1974) Stoner, 1986 yang di dasarkan atas model pengharapan, menyatakan bahwa motivasi seseorang tergantung pada harapannya akan imbalan dan nilai serta memusatkan pemimpin sebagai sumber imbalan. Pendekatan ini berupaya meramalkan bagaimana macam imbalan yang berlainan dan gaya kepemimpinan yang berbeda mempengaruhi motivasi, prestasi dan kepuasan bawahan.

Teori ini disebut jalur tujuan karena memfokuskan pada cara pemimpin mempengaruhi persepsi bawahan tujuan kerja. Apa yang harus mereka lakukan untuk mendapatkan imbalan tersebut. Pimpinan yang berorientasi pada bawahan akan menyediakan berbagai macam imbalan, bukan hanya sekedar uang dan promosi, tetapi

juga dukungan, rasa aman, dan rasa hormat. Pimpinan akan peka terhadap perbedaan individu diantara bawahan sehingga ia akan menyesuaikan imbalan dengan kebutuhan keinginan anggota. Di lain pihak pimpinan yang berorientasi pada tugas akan menyediakan imbalan yang lebih kecil dan kurang bersifat individual.

Namun diakui bahwa gaya manajer seperti ini biasanya akan jauh lebih baik dalam mengaitkan prestasi bawahan dengan besarnya imbalan, daripada pimpinan yang berorientasi pada bawahan. Pendekatan ini mempunyai paham bahwa gaya kepemimpinan yang paling memotivasi bawahan akan tergantung pada macam imbalan yang paling disukainya.

Berdasarkan uraian di atas tentang model-model kepemimpinan hemat penulis model kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam mengelolah suatu instansi/organisasi harus dapat mempengaruhi, membimbing, mendorong atau memotivasi setiap anggotanya dalam meraih tujuan bersama di antaranya dengan memperdayakan sumber daya secara efektif, baik dengan cara mendelegasikan, meningkatkan potensinya, pemberian imbalan atau penghargaan, serta menjunjung tinggi nilai-nilai musyawarah.

1. Kepemimpinan Menurut Rasulullah Saw

Kepemimpinan merupakan suatu amanah yang diemban oleh seorang pemimpin terhadap pemberi amanah, baik itu dari Tuhan maupun rakyatnya yang telah mengadakan perjanjian dan kontrak sosial kepadanya. Kepemimpinan dapat disebut juga sebagai *imamah*. Kata *imamah* seakar kata dengan *imam* dari akar kata *amma-yaummu- imam-imamah*, yang artinya (1) menjadi pemuka, (2) ketua, (3) setiap orang yang diikuti oleh kaumnya baik yang baik maupun yang buruk; (Manzur, n.d.). (4) khalifah, (5) pemimpin pasukan (Majma' al-Lughah al-Arabiyyah, al-Mu'jam al-Wasit, (Kairo, 2004). Kata *imamah* disebutkan di dalam QS. al-Baqarah/2: 124

Dari ayat ini, ada beberapa syarat yang diisyaratkan sebelum seseorang itu diangkat sebagai pemimpin umat. Dari ayat tersebut Allah swt., menguji Nabi Ibrahim as., dengan beberapa pemerintah antara lain meninggalkan anaknya di lembah yang tak ada tanaman, perintah dalam menyembelih anak, meninggikan fondasi Ka'bah dan menghadapi para penyembah berhala dalam praktek kemusyrikan. Dan pada akhirnya beliau melaksanakan tugas itu dengan penuh sempurna. Maka Allah swt., menjadikan beliau sebagai imam dan pemimpin bagi manusia. Selanjutnya, beliau meminta kepada Allah swt., untuk menjadikan keturunannya juga sebagai pemimpin atau imam, maka Allah swt., berfirman kepada beliau bahwa janji-Nya tidak berlaku bagi orang-orang yang berbuat zalim.

Dari uraian ayat tersebut seseorang yang ingin dijadikan sebagai pemimpin harus melalui ujian terlebih dahulu dalam rangka mengukur kompetensinya apakah layak diangkat sebagai pemimpin atau tidak, atau dapat diistilahkan zaman sekarang sebagai "uji kelayakan" sebelum memegang jabatan. Di lain sisi, kepemimpinan itu haruslah

dilaksanakan dengan penuh amanah sebab kepemimpinan berasal dari Allah maka harus pula bertindak sesuai yang digariskan oleh-Nya, bukan sebagai alat kekuasaan dalam meraih keuntungan semata.

Selanjutnya, istilah pemimpin didapatkan dalam hadis Nabi saw., dengan istilah *ra>'in*, sebagaimana bunyi hadis Nabi saw., di bawah ini:

عَنْ ابْنِ عُمَرَ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَنَّهُ قَالَ أَلَا كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَالْأَمِيرُ
الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ وَالْمَرْأَةُ
رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ بَعْلِهَا وَوَلَدِهِ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْهُمْ وَالْعَبْدُ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُ أَلَا فَكُلُّكُمْ
رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Artinya:

Dari Ibnu Umar RA, dari Nabi Muhammad SAW, beliau telah bersabda, "Setiap orang dari kalian adalah pemimpin dan setiap kalian akan dimintai pertanggungjawaban jawab terhadap apa yang di pimpinnya. Seorang raja adalah pemimpin bagi rakyatnya dan ia akan dimintai pertanggungjawaban atas apa yang dipimpinnya. Seorang suami adalah pemimpin bagi anggota keluarganya dan ia akan dimintai pertanggungjawaban atas apa yang dipimpinnya. Seorang istri adalah pemimpin bagi rumah tangga suami dan anak-anaknya, dan ia akan dimintai pertanggungjawaban atas apa yang dipimpinnya. Seorang hamba sahaya adalah pemimpin bagi harta tuannya dan ia akan dimintai pertanggungjawaban atas apa yang dipimpinnya. Ketahuilah bahwa setiap orang dari kalian adalah pemimpin dan setiap kalian akan dimintai pertanggungjawaban atas apa yang dipimpinnya." (HR. Muslim) (Nashiruddin Al-Albani, n.d.).

Dari kata yang menunjuk pemimpin diistilakan oleh hadis di atas dengan kata *ra>'in* yang pada mulanya mengandung makna pengembala dan rakyat yang dipimpinnya dinamakan *ra'iyah* sebagai gembalaan. Dari makna kata itu, seorang pemimpin yang diibaratkan dengan seorang pengembala harus senantiasa mengarahkan gembalaannya (rakyatnya) kepada padang rumput agar dapat mendapatkan makanan maupun minuman, selain itu dia juga harus menjaga gembalaannya agar tidak dimakan serigala. Demikian itulah selayaknya seorang pemimpin yang senantiasa memikirkan rakyatnya demi kesejahteraan dan kemaslahatan bersama. Hal ini sesuai dengan kaidah usul yang berbunyi: *tasharruf ima>m 'ala raiyyatihi manu>thun lil al-mashlahati* (tindakan atau keputusan imam (pemimpin) harus didasarkan dengan prinsip kemaslahatan umum).

Selain itu, dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin umat. Seorang pemimpin harus membudidayakan prinsip musyawarah dalam setiap pengambilan keputusan. Nabi saw., senantiasa dalam kepemimpinannya selalu bermusyawarah dalam menyangkut persoalan umat (persoalan keduniaan) dengan para sahabatnya sebelum memutuskan perkara. Hal ini terlihat ketika Rasulullah saw., mendapat kabar bahwa kaum

musyrik Mekah akan menyerang kota Madinah dan itu terjadi pada tahun ke-3 dari hijrahnya beliau. Nabi saw., menginginkan agar pasukan kaum muslimin tetap berada di kota Madinah apabila pasukan kaum musyrikin menyerang Madinah, namun dengan semangat para pemuda-pemuda yang sangat berhasrat untuk tetap keluar menghadap pasukan musyrikin, karena hal itu disepakati oleh banyak sahabatnya maka Nabi pun menyetujui hasil musyawarah itu. Singkatnya, dalam peperangan itu dapat dikatakan kaum muslimin mengalami kekalahan dengan jumlah 70 sahabat yang mati syahid hal itu terjadi pada peristiwa Perang Uhud. Namun, apakah Nabi menyalahkan para sahabatnya, tentu tidak, tapi Nabi tetap diperintahkan untuk senantiasa berhati lembut dan bermusyawarah. Sebagaimana yang diisyaratkan di QS. ali-Imran: 3/159

Dari ayat tersebut ada beberapa sikap yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin yaitu seorang pemimpin harus senantiasa berhati lembut dalam artian terbuka dalam menerima masukan atau kritikan dari luar. Selanjutnya, seorang pemimpin harus mempunyai akhlak yang luhur, tidak berlaku kasar dalam bertindak serta berhati keras dalam artian tidak mau menerima masukan dan kritikan dari pihak luar. Sebab jika hal itu dimiliki oleh seorang pemimpin maka orang akan menjauh darinya. Selanjutnya, keputusan yang telah disepakati dalam musyawarah harus mempunyai komitmen yang tinggi dalam merealisasikan hasil musyawarah dengan disertai sikap tawakal kepadanya.

Selanjutnya, tugas kepemimpinan harus diserahkan kepada orang yang berkompeten di bidangnya. Hal ini sebagaimana sabda Nabi saw., “Jika suatu urusan diserahkan kepada bukan ahlinya maka tunggulah kehancuran”. Hal ini senada pula dengan bunyi firman Allah swt., di QS. an-Nisa: 4/58. Dari ayat tersebut ada dua prinsip dasar dalam kepemimpinan yaitu kepemimpinan seharusnya diserahkan kepada ahlinya. *Kedua*; seorang pemimpin harus bersikap adil dalam memutuskan perkara di antara mereka, meskipun dari kalangan non-muslim dan musuhnya. QS. al-Maidah: 5/8:

Berdasarkan uraian di atas tentang kepemimpinan menurut Rasulullah saw., menurut hemat penulis ada beberapa prinsip yang harus diperhatikan tentang konsep kepemimpinan, di antaranya:

- 1) Seorang pemimpin harus mempunyai potensi di bidangnya untuk memimpin;
- 2) Bersikap lemah-lembut kepada yang dipimpinnya dalam artian terbuka dalam menerima saran atau kritikan;
- 3) Berlaku adil dalam segala aktivitasnya;
- 4) Mendorong pengikutnya untuk senantiasa mengembangkan potensinya, memperhatikan, mengontrol, dan memperdayakan kemampuan pengikutnya atau memperdayakan sumber daya yang ada dalam rangka pencapaian tujuan.
- 5) Bersikap sabar, amanah, dan tawakal; dan

- 6) Menjunjung tinggi nilai-nilai musyawarah.

2. Analisis Relevansi Tipe, Gaya dan Model Kepemimpinan dalam Pendidikan Islam

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat berperan dalam organisasi, baik buruknya organisasi sering kali sebagian ditentukann oleh faktor kepemimpinan. Secara definisi, kepemimpinan memiliki berbagai perbedaan pada berbagai hal, namun demikian yang pasti ada dari definisi kepemimpinan adalah adanya suatu proses dalam kepemimpinan untuk memberikan pengaruh secara sosial kepada orang lain, sehingga orang lain tersebut menjalankan suatu proses sesuai yang diinstruksikan oleh pemimpin (Muhaimin, 2012).

Pencapaian tujuan pendidikan didasarkan pada manajemen yang baik. Aturan-aturan yang diciptakan dimaksudkan untuk mengatur personil sekolah dalam mencapai tujuan. Pemimpin harus mampu memberikan pengaruh kepada orang lain, sehingga seorang pemimpin harus mempunyai sifat-sifat yang unggul yang mampu membawa orang lain pada suatu kondisi tertentu.

Efektif kepemimpinan pendidikan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Efektifitas kepemimpinan pendidikan juga tidak dapat lepas dari proses pembelajaran yang kondusif dan produktif. Pembelajaran yang mengarah pada peningkatan mutu sekolah dan lulusan merupakan faktor utama, hal itu dapat didukung oleh tenaga pendidik dan kependidikan yang professional maka dibutuhkan personil yang pembelajar dalam artian mendorong dirinya untuk senantiasa mengembangkan potensinya.

Usaha yang dilakukan oleh seorang pemimpin pendidikan dalam meningkatkan mutu sekolah dan proses pembelajaran dengan mengadakan perbaikan sarana-prasarana pendidikan seperti ruang kelas, laboratorium, dan perpustakaan merupakan hal kecil dalam mendukung terwujudnya sekolah yang efektif. Selain itu, dibutuhkan kerja sama yang baik di lingkungan sekolah mulai dari personil yang terendah (*cleaning service*) sampai pihak yang tertinggi yaitu kepala sekolah. Oleh sebab itu, kepala sekolah dalam pengambilan keputusan melibatkan unsur-unsur pendidikan baik guru, tenaga administrasi, orang tua siswa, dan siswa dalam meminta masukan dan saran dalam membangun sekolah. Hal ini dimaksudkan agar para unsur pendidikan dapat bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya masing-masing serta memperdayakan potensinya sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

Selanjutnya, selain mengadakan kerja sama yang baik di lingkungan sekolah, seorang pemimpin harus membangun *networking* di lingkungan luar sekolah dengan kerja sama kepada instansi-instansi lain dan masyarakat dalam rangka mendukung peningkatan mutu dan pencapaian tujuan.

Menurut Soebagio Atmodiwirio, kependidikan memerlukan perhatian utama karena melalui kepemimpinan yang baik diharapkan lahir tenaga-tenaga yang berkualitas dalam berbagai bidang, baik sebagai pemikir maupun pekerja. Intinya melalui pendidikan diharapkan dapat menyiapkan tenaga-tenaga yang berkualitas, tenaga yang siap latih, dan siap pakai dalam memenuhi kebutuhan masyarakat bisnis, industri, dan masyarakat lainnya (Atmodiwirio, 2000).

Kepemimpinan pendidikan merupakan suatu kualitas kegiatan-kegiatan dan integrasi di dalam situasi pendidikan, sehingga kepemimpinan pendidikan mempunyai kemandirian untuk menggerakkan pelaksana pendidikan, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Oleh sebab itu, kepemimpinan pendidikan mempunyai peranan dalam membuat perencanaan, mengelola, mengawasi, memotivasi, dan mengontrol pelaksana pendidikan dalam rangka mencapai tujuan bersama. Selain itu, pemimpin dalam mengelola pendidikan mempunyai beberapa fungsi di antaranya:

- 1) Pemimpin membantu dalam terciptanya suasana persaudaraan, kerja sama dengan penuh rasa kebebasan/tanggung jawab;
- 2) Membantu kelompok untuk mengorganisir diri yaitu ikut serta dalam memberikan rangsangan dan bantuan kepada kelompok dalam menetapkan dan menjelaskan tujuan;
- 3) Pemimpin membantu kelompok dalam menetapkan prosedur kerja, yaitu membantu kelompok dalam menganalisis situasi untuk menetapkan yang mana yang lebih efektif dan praktis;
- 4) Bertanggung jawab dalam mengambil keputusan bersama dengan kelompok serta memberi kesempatan kepada kelompok untuk belajar pada pengalaman, mempunyai tanggung jawab untuk melatih kelompok dalam menyadari proses dan isi pekerjaan yang dilakukan dan berani menilai hasilnya secara jujur dan objektif; dan
- 5) Bertanggung jawab dalam mengembangkan dan mempertahankan eksistensi lembaga/organisasi.

PENUTUP

berdasarkan uraian di atas dapat diberikan kesimpulan sebagai berikut; *pertama*; tipe kepemimpinan pendidikan dapat diklasifikasikan terdiri dari tipe kepemimpinan partisipatif/demokratis, tipe kepemimpinan otokratif, tipe kepemimpinan *laissez faire*, tipe kepemimpinan *ransformative*, tipe kepemimpinan paternalistis, dan tipe kepemimpinan militerialstis. *kedua*; model kepemimpinan pendidikan dapat

diklasifikasikan terdiri dari model kontingensi (*fiedler leadership contingency model*), model kepemimpinan normatif vroom-yetton, dan model jalur tujuan (*transformational leadership model*).

Ketiga; kepemimpinan menurut Rasulullah saw., dapat deskripsikan bahwa (1) Seorang pemimpin harus mempunyai potensi di bidangnya untuk memimpin; (2) Bersikap lemah lembut kepada yang dipimpinnya dalam artian terbuka dalam menerima saran atau kritikan; (3) Berlaku adil dalam segala aktivitasnya; (4) Mendorong pengikutnya untuk senantiasa mengembangkan potensinya, memperhatikan, mengontrol, dan memperdayakan kemanapun pengikutnya atau memperdayakan sumber daya yang ada dalam rangka pencapaian tujuan. (5) Bersikap sabar, amanah, dan tawakal; dan (6) Menjunjung tinggi nilai-nilai musyawarah.

Keempat: adapun relevansi antara tipe, gaya, dan model kepemimpinan terhadap pendidikan Islam dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan pendidikan mempunyai peranan dalam membuat perencanaan, mengelola, mengawasi, memotivasi, dan mengontrol pelaksana pendidikan dalam rangka mencapai tujuan bersama.
2. Pemimpin membantu dalam terciptanya suasana persaudaraan, kerja sama dengan penuh rasa kebebasan/tanggung jawab;
3. Membantu kelompok untuk mengorganisir diri yaitu ikut serta dalam memberikan rangsangan dan bantuan kepada kelompok dalam menetapkan dan menjelaskan tujuan;
4. Pemimpin membantu kelompok dalam menetapkan prosedur kerja, yaitu membantu kelompok dalam menganalisis situasi untuk menetapkan yang mana yang lebih efektif dan praktis;
5. Bertanggung jawab dalam mengambil keputusan bersama dengan kelompok serta memberi kesempatan kepada kelompok untuk belajar pada pengalaman, mempunyai tanggung jawab untuk melatih kelompok dalam menyadari proses dan isi pekerjaan yang dilakukan dan berani menilai hasilnya secara jujur dan objektif; dan
6. Bertanggung jawab dalam mengembangkan dan mempertahankan eksistensi lembaga/organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwantari, S. A., Bagia, I. W., & Suci, N. M. (2019). Terhadap Kinerja Pegawai. 5(2), 101–111.
- Aisah, S. N. (2020). No Title. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan, 1(2). <https://doi.org/doi:10.31328/bmb.v1i2.100>

- Atmodiwirio, S. (2000). *Manajemen Pendidikan Indonesia*. PT. Ardadizya Jaya.
- Bahri, S. (n.d.). *Teori Kepemimpinan dan model-model kepemimpinan*. <https://atibilombok.blogspot.com/2014/06/makalah-teori-kepemimpinan-dan-model.html>
- Firmansyah, K. G. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Lee Cooper Indonesia Jakarta Selatan*. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Lee Cooper Indonesia Jakarta Selatan.
- Majma' al-Lugah al-Arabiyyah, al-Mu'jam al-Wasit, (Kairo, M.-S. ad-D. (2004). *Majma' al-Lugah al-Arabiyyah, al-Mu'jam al-Wasit*, (Kairo, Maktabatusy-Syuruq ad-Dauliyah.
- Manzur, I. (n.d.). *Ibnu Manzur, Lisanul Arab*, Jilid 1, hlm. 222.
- Mattayang, B., & Artikel, I. (2019). *JEMMA | JURNAL OF ECONOMIC* ., 2(4), 45–52.
- Muhaimin, dkk. (2012). *Manajemen Pendidikan (Aplikasi dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrash*. Kencana, cet.4.
- Nashiruddin Al-Albani, S. M. (n.d.). *Mukhtashar Shahih Muslim*, No. Hadis. 1206.
- P. Siagian, S. (2003). *Teori dan Praktek Kepemimpinan* (PT Rineka Cipta (ed.)).
- Rohmat. (2010). *Kepemimpinan Pendidikan (Konsep dan Aplikasi)*. STAIN Press.
- Rosaliawati, B. N. (2020). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru*. 3, 61–71.
- Wahab, A. A. (2011). <http://najibuddin17.blogspot.co.id/2021/02/tipe-kepemimpinan-dalam-pendidikan.html>. Alfabeta.
- Yukl, G. A. (1998). *Kepemimpinan dalam organisasi*. Jakarta Prenhallindo. <http://kin.perpusnas.go.id/DisplayData.aspx?pId=11287&pRegionCode=UNTA R&pClientId=650>
- Referensi dari situs internet:
- <http://atibilombok.blogspot.co.id/2021/02/makalah-teori-kepemimpinan-dan-model.html>.
- <http://najibuddin17.blogspot.co.id/2021/02/tipe-kepemimpinan-dalam-pendidikan.html>.
- <http://naufalsyawal.blogspot.co.id/p/pengertian-gaya-kepimpinan.html/2021/02>.