

## PENERAPAN GAYA DAN PENDEKATAN KEPEMIMPINAN UNTUK KEPEMIMPINAN YANG EFEKTIF

Mansyur Hidayat Pasaribu  
SMP Negeri 1 Hamparan Perak  
mansyurpasaribu@yahoo.co.id

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini yaitu untuk melihat mengenai gaya dan pendekatan kepemimpinan demi mencapai kepemimpinan yang efektif. Penelitian ini bersifat kualitatif dengan metode studi kasus. Hasil penelitian menunjukkan, terdapat pendekatan beberapa pendekatan kepemimpinan yaitu, a) pendekatan pada sifat kepemimpinan; b) pendekatan tingkah laku pada kepemimpinan, pendekatan kontingensi pada kepemimpinan; c) pendekatan tingkah laku. Simpulan, Keberhasilan kepemimpinan pada hakikatnya berkaitan dengan tingkat kepedulian seseorang pemimpin terlibat terhadap dua orientasi yaitu, hasil yang telah dicapai oleh organisasi (*organizational achievement*) dan pembinaan terhadap organisasi (*organizational maintenance*). Ada beberapa faktor penting yang dapat mempengaruhi efektivitas kepemimpinan, yakni persepsi yang tepat, tingkat kematangan, penilaian yang tepat terhadap tugas, latar belakang dan pengalaman, harapan dan gaya pemimpin, dan hubungan seprofesi. Efektivitas kepemimpinan juga bergantung pada pola relasi yang dikonstruksi oleh pemimpin.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Kepemimpinan Efektif, Pendekatan Kepemimpinan

### ABSTRACT

*The purpose of this study aimed to look at leadership styles and approaches to achieve effective leadership. This research is qualitative with a case study method. The results showed that there were several approaches to leadership, namely, a) approaches to leadership traits; b) behavioral approach to leadership, contingency approach to leadership; c) behavioral approach. In conclusion, the success of leadership is essentially related to the level of concern of a leader involved in two orientations, namely, the results that have been achieved by the organization (*organizational achievement*) and fostering of the organization (*organizational maintenance*). Several important factors can affect leadership effectiveness, namely the right perception, maturity level, proper assessment of the task, background and experience, expectations and leadership style, and professional relationships. The effectiveness of leadership also depends on the pattern of relationships constructed by the leader.*

**Keywords:** Leadership Style, Effective Leadership, Leadership Approach

### PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan kegiatan sentral di dalam sebuah organisasi, dengan seorang pimpinan puncak sebagai figur sentral yang memiliki wewenang dan tanggung jawab dalam mengefektifkan organisasi untuk mencapai tujuannya. Pemimpin sebagai figur sentral mempunyai peran strategis yaitu

menyatukan individu-individu untuk bergerak menuju arah yang sama untuk dengan segala daya upaya yang ada. Wewenang dan tanggung jawab seperti itu, menunjukkan bahwa keberadaan pimpinan tidak bisa dipisahkan dengan organisasi, baik formal maupun informal, sedangkan organisasi pun tidak dapat dipisahkan dari anggotanya yang terdiri dari individu-individu (Siregar, 2021).

Setiap organisasi harus ada pemimpinnya, yang secara ideal dipatuhi dan disegani anggotanya. Organisasi tanpa pemimpin akan kacau balau. Oleh karena itu, harus ada seorang pemimpin yang memerintah dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan individu, kelompok dan organisasi (Budi, 2020).

Kepemimpinan menurut adalah kemampuan memengaruhi yang dimiliki pemimpin untuk mengarahkan bawahan menjadi taat, hormat, setia dan mudah bekerjasama. Wirawan menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses, dapat disamakan dengan proses produksi dalam sistem manajemen produksi. Proses produksi kepemimpinan terdiri dari masukan, proses dan keluaran kepemimpinan. Proses juga dapat diartikan bahwa proses kepemimpinan memerlukan waktu, bukan sesuatu yang terjadi seketika. Suatu proses interaksi mempengaruhi dalam kepemimpinan memerlukan waktu yang lamanya tergantung pada situasi pada latar kepemimpinan, kualitas kepemimpinan dan kualitas pengikutnya (Mukhlisin, 2020).

Kepemimpinan merupakan inti dari manajemen, memang demikianlah halnya menurut (Sagala, 2008) karena kepemimpinan merupakan motor penggerak dari semua sumber dan alat (*resources*) yang tersedia bagi organisasi. *Resources* ini digolongkan kepada dua golongan besar yakni, 1) *human resources*; 2) *non human resources*. Kepemimpinan merupakan tugas manajerial yang penting didalam setiap organisasi khususnya dalam pengambilan kebijakan dan keputusan sebagai inti dari kepemimpinan. Menurut Wahyudi (2009) tidak semua orang dapat menjadi pemimpin yang efektif dalam sebuah organisasi.

Dalam kepemimpinan, seorang pemimpin perlunya mengubah perilaku dari orang lain untuk dapat meningkatkan produktivitas dari organisasi tersebut dalam hal organisasi sekolah maka seorang pemimpin tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan menurut Fahmi (2018) merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain. Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi diantara orang akan memengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting.

Sebagai suatu organisasi, kesuksesan lembaga pendidikan tidak hanya ditentukan oleh pemimpin organisasi tersebut, melainkan juga oleh tenaga-tenaga kependidikan dan tenaga pendidik lainnya yang ada dalam lembaga itu. Setiap pemimpin dalam lembaga pendidikan mempunyai tugas dan tanggungjawab untuk mengorganisir seluruh sumber daya yang ada dan secara khusus sumber daya manusianya sehingga segala proses pendidikan dapat berjalan dengan baik dan lancar pada lembaga pendidikan tersebut.

Maka dari itu seorang pemimpin memerlukan suatu gaya kepemimpinan untuk memengaruhi para bawahannya, teknik dan pendekatan kepemimpinan serta seorang pemimpin perlu mengetahui bagaimana model efektivitas kepemimpinan agar dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mewujudkan tujuan tersebut pemimpin perlu melakukan serangkaian kegiatan terprogram di antaranya adalah mengarahkan orang-orang yang terlibat dalam organisasi yang dipimpinnya. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dilakukan kajian untuk mengetahui gaya dan pendekatan kepemimpinan demi mencapai kepemimpinan yang efektif.

## **METODE PENELITIAN**

Metode pengumpulan data adalah studi pustaka. Metode yang akan digunakan untuk pengkajian ini studi literatur. Data yang diperoleh dikompulsi, dianalisis, dan disimpulkan sehingga mendapatkan kesimpulan mengenai studi literatur .

## **HASIL PENELITIAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya (*style of leadership*) ternyata merupakan ringkasan dari bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar. Gaya kepemimpinan mempunyai tiga pola dasar yaitu, a) sangat mementingkan pelaksanaan tugas; b) mementingkan hubungan kerja sama; c) mementingkan hasil yang ingin dicapai. Terdapat pendekatan beberapa pendekatan kepemimpinan yaitu, a) pendekatan pada sifat kepemimpinan; b) pendekatan tingkah laku pada kepemimpinan, pendekatan kontingensi pada kepemimpinan; c) pendekatan tingkah laku.

Keberhasilan kepemimpinan pada hakikatnya berkaitan dengan tingkat kepedulian seseorang pemimpin terlibat terhadap dua orientasi. Pertama, terhadap yang telah dicapai oleh organisasi (*organizational achievement*), kedua pembinaan terhadap organisasi (*organizational maintenance*). Beberapa efektivitas kepemimpinan yaitu, a) persepsi yang tepat; b) tingkat kematangan; c) penilaian yang tepat terhadap tugas; d) latar belakang dan pengalaman; e) harapan dan gaya pemimpin; f) hubungan seprofesi. Selain itu, efektifitas kepemimpinan juga bergantung pada pola relasi yang dikonstruksi oleh pemimpin.

## **PEMBAHASAN**

Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan mencakup tentang bagaimana seseorang bertindak dalam konteks organisasi tersebut, maka cara termudah untuk membahas berbagai jenis gaya ialah dengan menggambarkan jenis organisasi atau situasi yang dihasilkan oleh

atau yang cocok bagi satu gaya tertentu. Dalam kajian juga menjelaskan gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain (Said, 2018). Gaya kepemimpinan yang baik adalah yang sesuai dengan situasi serta kondisi yang dihadapi oleh suatu organisasi. Dengan latar belakang kehidupan, pendidikan serta pengalaman yang dimiliki, maka seorang pemimpin akan membawa organisasi yang dipimpinnya ke arah yang lebih baik ataukah justru sebaliknya (Hasibuan et al., 2019).

Pendekatan sifat merupakan salah satu pendekatan lama dalam mempelajari tentang kepemimpinan. Menurut Kompri (2016) pendekatan ini berkembang dari teori *Great Man* yang merupakan teori awal mengenai sifat-sifat pemimpin di zaman Yunani kuno dan Roma. Teori ini menegaskan bahwa kualitas kepemimpinan diwariskan, terutama oleh orang-orang dari kelas atas. Orang-orang pada zaman itu percaya bahwa pemimpin itu dilahirkan, tidak diciptakan (*leaders are born, not made*). Ada pula yang berpendapat bahwa seseorang menjadi pemimpin karena sifat-sifatnya yang dibawa sejak lahir, bukan karena dibuat atau dilatih. Pendekatan sifat menekankan kualitas pribadi pemimpin dan fokus terhadap atribut yang membedakan pemimpin dari yang bukan pemimpin. Karena bagaimanapun, keberhasilan suatu organisasi tergantung dari bagaimana sifat pemimpinnya, dan efektivitas kepemimpinannya.

Efektivitas berasal dari kata kerja Efektif, berarti terjadinya suatu akibat atau efek yang dikehendaki dalam perbuatan. Setiap pekerjaan yang efektif belum tentu efisien, karena mungkin hasil dicapai dengan penghamburan material, juga berupa pikiran, tenaga, waktu, maupun benda lainnya. Kata efektivitas sering diikuti dengan kata efisiensi, dimana kedua kata tersebut sangat berhubungan dengan produktivitas dari suatu tindakan atau hasil yang diinginkan. Suatu yang efektif belum tentu efisien, demikian juga sebaliknya suatu yang efisien belum tentu efektif. Dengan demikian istilah efektif adalah melakukan pekerjaan yang benar dan sesuai serta dengan cara yang tepat untuk mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan. Sedangkan efisien adalah hasil dari usaha yang telah dicapai lebih besar dari usaha yang dilakukan.

Dari pengertian diatas, efektivitas dapat dikatakan sebagai keberhasilan pencapaian tujuan organisasi dari dua sudut pandang. Sudut pandang pertama, dari segi 'hasil' maka tujuan atau akibat yang dikehendaki telah tercapai. Kedua dari segi 'usaha' yang telah ditempuh atau dilaksanakan telah tercapai, sesuai dengan yang ditentukan. Dengan demikian pengertian efektivitas dapat dikatakan sebagai taraf tercapainya suatu tujuan tertentu, baik ditinjau dari segi hasil, maupun segi usaha yang diukur dengan mutu, jumlah serta ketepatan waktu sesuai dengan prosedur dan ukuran-ukuran tertentu sebagaimana yang telah digariskan dalam peraturan yang telah ditetapkan.

Terdapat 3 perspektif yang utama didalam menganalisis apa yang disebut efektivitas organisasi (Hadari, 1995). Pertama, perspektif optimalisasi tujuan,

yaitu efektivitas dinilai menurut ukuran seberapa jauh suatu organisasi berhasil mencapai tujuan yang layak dicapai. Pemusatan perhatian pada tujuan yang layak dicapai secara optimal, memungkinkan dikenalnya secara jelas bermacam-macam tujuan yang sering saling bertentangan, sekaligus dapat diketahui beberapa hambatan dalam usaha mencapai tujuan. Kedua, perspektif sistem, yaitu efektivitas organisasi dipandang dari keterpaduan berbagai faktor yang berhubungan mengikuti pola, input, konversi, output dan umpan balik, dan mengikutsertakan lingkungan sebagai faktor eksternal. Dalam perspektif ini tujuan tidak diperlakukan sebagai suatu keadaan akhir yang statis, tetapi sebagai sesuatu yang dapat berubah dalam perjalanan waktu. Lagipula tercapainya tujuan-tujuan jangka pendek tertentu dapat diperlakukan sebagai input baru untuk penetapan selanjutnya. Jadi tujuan mengikuti suatu daur yang saling berhubungan antar komponen, baik faktor yang berasal dari dalam (faktor internal), maupun faktor yang berasal dari luar (faktor eksternal).

Ketiga, perspektif perilaku manusia, yaitu konsep efektivitas organisasi ditekankan pada perilaku orang-orang dalam organisasi yang mempengaruhi keberhasilan organisasi untuk periode jangka panjang. Disini dilakukan pengintegrasian antara tingkahlaku individu maupun kelompok sebagai unit analisis, dengan asumsi bahwa cara satu-satunya mencapai tujuan adalah melalui tingkahlaku orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut.

Wahyudi (2009) mengemukakan masing-masing tingkat efektivitas dapat dipandang sebagai suatu sebab variabel oleh variabel lain (ini berarti sebab efektivitas). Sesuai pendapat tersebut dijelaskan bahwa pada efektivitas individu terdiri dari sebab-sebab antara lain kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, sikap, motivasi dan stress. Efektivitas kelompok terdiri dari sebab-sebab keterpaduan, kepemimpinan, struktur, status, peran dan norma-norma. Untuk efektivitas organisasi terdiri dari sebab-sebab lingkungan, teknologi, pilihan strategi, struktur, proses dan kultur. Semua ini mempunyai hubungan sebab variabel dari variabel lainnya.

Kepemimpinan adalah sebuah proses yang melibatkan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dengan memberi kekuatan motivasi, sehingga orang tersebut dengan penuh semangat berupaya menuju sasaran. Seorang pemimpin adalah mereka yang memimpin dengan mengerjakan pekerjaan mereka setiap hari. Pemimpin terlahir tidak hanya dalam hirarki managerial, tetapi juga dapat terlahir dalam kelompok kerja non formal. Menurut Jaya & Mukhlisin (2021) mendefinisikan kepemimpinan sebagai rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan kepemimpinan pada hakikatnya berkaitan dengan tingkat kepedulian seseorang pemimpin terlibat terhadap kedua orientasi, yaitu apa yang telah dicapai oleh organisasi (*organizational achievement*) dan pembinaan terhadap organisasi (*organizational maintenance*) (Zaini, 2017).

Faktor-faktor kepemimpinan menurut Fattah (2004) yaitu, a) kepribadian (personality), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan; b) harapan dan perilaku atasan; c) karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan; d) kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin; e) iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan; f) harapan dan perilaku rekan.

Berdasarkan faktor-faktor tersebut, maka jelaslah bahwa kesuksesan pemimpin dalam aktivitasnya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat menunjang untuk berhasilnya suatu kepemimpinan. Oleh sebab itu suatu tujuan akan tercapai apabila terjadinya keharmonisan dalam hubungan atau interaksi yang baik antara atasan dengan bawahan, di samping dipengaruhi oleh latar belakang yang dimiliki pemimpin, seperti motivasi untuk berprestasi, kedewasaan dan keleluasaan dalam hubungan social dengan sikap-sikap hubungan manusiawi.

Efektifitas kepemimpinan juga bergantung pada pola relasi yang dikonstruksi oleh pemimpin. Relasi pemimpin dengan para follower (guru dan karyawan) menjadi dinamis jika pola kepemimpinan yang digunakan bersifat partisipatif. Perencanaan sampai dengan semua putusan yang diambil oleh secara partisipatif berimplikasi positif terhadap tingkat kepengikutan para bawahan.

## KESIMPULAN

Keberhasilan kepemimpinan pada hakikatnya berkaitan dengan tingkat kepedulian seseorang pemimpin terlibat terhadap dua orientasi yaitu, hasil yang telah dicapai oleh organisasi (*organizational achievement*) dan pembinaan terhadap organisasi (*organizational maintenance*). Ada beberapa faktor penting yang dapat mempengaruhi efektivitas kepemimpinan, yakni persepsi yang tepat, tingkat kematangan, penilaian yang tepat terhadap tugas, latar belakang dan pengalaman, harapan dan gaya pemimpin, dan hubungan seprofesi. Efektifitas kepemimpinan juga bergantung pada pola relasi yang dikonstruksi oleh pemimpin.

## DAFTAR PUSTAKA

- Budi, B. (2020). Peran Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru di MTs Islamiyah YPI Batangkuis. *Journal Of Education and Teaching Learning (JETL)*, 2(3), 1–8. <https://doi.org/10.51178/jetl.v2i3.64>
- Fahmi, F. (2018). *Pengantar Ilmu Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Fattah, N. (2004). *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Hasibuan, A. I., Mustapid, M., & Wijaya, C. (2019). Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MTs. Swasta Miftahul Falah Sunggal Kabupaten Deli Serdang. *Anthropos: Jurnal Antropologi Sosial Dan Budaya (Journal of Social and Cultural Anthropology)*, 4(2), 201-210. <https://doi.org/10.24114/antro.v4i2.12024>
- Siregar, I. M. P. (2021). The Socialization Headmaster To Learning Covid-19 At

- Madrasah Darussalam Foundation Gunung Tua. *Journal Of Education And Teaching Learning (JETL)*, 3(3), 1–9. <https://doi.org/10.51178/jetl.v3i3.263>
- Jaya, S., & Mukhlisin, A. (2021). Realization of Managerial Competence in Effective Leadership. *EDUTECH: Journal of Education And Technology*, 4(4), 659–665. <https://ejournal.ijshs.org/index.php/edu/article/view/240>
- Kompri, K. (2016). *Manajemen Pendidikan : Komponen-komponen Elementer Kemajuan Sekolah*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Mukhlisin, A. (2020). Manajemen Supervisi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru Di SD Swasta Al-Ittihadiyah Laut Dendang Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang. *Journal Of Education And Teaching Learning (JETL)*, 2(3), 9–19. <https://doi.org/10.51178/jetl.v2i3.12>
- Hadari, H. M. N. (1995). *Kepemimpinan Yang Efektif*. Yogyakarta: Gadjah Madah University Press
- Said, A. (2018). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Melestarikan Budaya Mutu Sekolah. *Journal EVALUASI*, 2(1), 257-273. <https://doi.org/10.32478/evaluasi.v2i1.77>
- Sagala, S. (2008). *Contemporary Education Administration*. Beta: Alfabeta
- Wahyudi. (2009). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran (Learning Organization)*. Beta: Alfabeta
- Zaini, M. F. (2017). Hubungan Antara Kompetensi Profesionalisme Dengan Kinerja Guru Di MAN 3 Medan. *Tadbir*, 1, 19–26. [https://scholar.google.co.id/citations?view\\_op=view\\_citation](https://scholar.google.co.id/citations?view_op=view_citation)