

TIPOLOGI KEPEMIMPINAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

Faisal Daut

Pascasarjana IAIN Palu

Hamka

Pascasarjana IAIN Palu

Abstract

The article examines typology of leadership in Islamic education institution. It is particularly aimed to portray how the approach, models, and typologies construct leaderships in Islamic education institution. The article employs qualitatif interpretive paradigm which is fully based on the library research while content analysis is made use. The results of the study show that leadership is an action, activity of a person or leader to move, engage, influence, motivate other people/groups to achieve organizational goals. The study further shows that there are different types of leadership. First, the Ohio study of leadership stresses on the ability, skill, and level of influence that a person partakes from which he or she develops two dimensional leaderships: initiating structure and considerate. Second, the Michigan study of leadership concerns more on productivity of employees as the result of effective leadership. Third, the democratic leadership is in great demand in contemporary Islamic education institution because this type of leadership enables all stakeholders to prompt effective participations in an organization. To sum up, the article is expected to provide new insights for leaders in Islamic education institution to transform their leaderships to all stakeholders of the organization to achieve its ultimate goal.

Keywords: *Typology, Leadership, eEducational Institution*

Abstrak:

Artikel ini mengkaji tentang tipologi kepemimpinan pada lembaga pendidikan Islam. Studi ini dirancang untuk menggambarkan bagaimana pendekatan, model, dan tipologi kepemimpinan pada lembaga pendidikan Islam. Artikel ini menggunakan paradigma interpretatif kualitatif yang sepenuhnya didasarkan pada penelitian kepustakaan dengan menggunakan analisis konten secara cermat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan adalah suatu tindakan, aktivitas seseorang atau pemimpin untuk menggerakkan, melibatkan, mempengaruhi, memotivasi orang/kelompok lain untuk mencapai tujuan organisasi. Studi ini lebih lanjut menunjukkan bahwa ada berbagai jenis kepemimpinan yang telah dan terus berkembang dewasa ini. Pertama, studi kepemimpinan Ohio menekankan pada kemampuan, keterampilan, dan tingkat pengaruh yang diambil seseorang yang kemudian menjadi pilar kepemimpinan dua dimensi: struktur prakarsa dan perhatian. Kedua, studi kepemimpinan Michigan lebih menekankan produktivitas karyawan sebagai hasil kepemimpinan yang efektif. Ketiga, kepemimpinan demokratis dianggap sebagai model kepemimpinan yang relevan dengan lembaga pendidikan Islam kontemporer karena kepemimpinan tersebut mampu mendorong partisipasi efektif semua pemangku kepentingan dalam suatu organisasi. Artikel ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru bagi para pemimpin di lembaga pendidikan Islam untuk mentransformasikan kepemimpinannya kepada seluruh pemangku kepentingan organisasi untuk mencapai tujuan akhir lembaga.

PENDAHULUAN

Pada prinsipnya semua manusia merupakan seorang pemimpin, untuk itu setiap tindakan atau perilaku yang dilakukan seorang pemimpin akan pertanggungjawabannya.¹

kepemimpinan dalam diri sendiri akan dimintai pertanggungjawabannya, hal ini menandakan peran dan tugas seorang *leader* sangat urgen apalagi dalam lingkup yang lebih besar seperti lembaga pendidikan dan sebagainya.²

Kepemimpinan sangat menarik dan penting untuk dibicarakan sampai saat ini. Hal tersebut terkait dengan pentingnya peran pemimpin dalam suatu organisasi. Baik atau buruknya keadaan organisasi atau kelompok tersebut di masa mendatang, sangat tergantung pada pemimpinnya hari ini. Karena, dialah orang yang menentukan ke arah mana organisasi tersebut akan dibawa, dan dia pula yang akan memimpin seluruh anggota organisasi menuju arah yang telah ditentukan tersebut. Sehingga kehadiran seorang pimpinan dalam lembaga organisasi sangat berpengaruh, tanpa pemimpin, organisasi tersebut tidak terarah, karena bawahan, anggota, guru ataupun tenaga kerja dalam organisasi sangat membutuhkan arahan dan bimbingan dari seorang pemimpin.³

Dengan demikian, peran dan fungsi kepemimpinan dalam sebuah organisasi adalah menjadi motor penggerak.⁴ Untuk mencapai keberhasilan di lembaga atau organisasi, tentu dibutuhkan sosok kepemimpinan yang berkualitas sehingga mampu mengantisipasi, mengelola dan menggerakkan organisasi secara efektif dan efisien.⁵ Sehubungan dengan ini, peran dan fungsi kepemimpinan tentu bukan hanya sekedar pengambil keputusan saja tapi lebih dari itu.

PEMBAHASAN

Kepemimpinan merupakan terjemahan dari kata "*leadership*" yang berasal dari kata *leader*. Pemimpin (*leader*) ialah orang yang memimpin, sedangkan pimpinan merupakan jabatannya.⁶ Secara etimologi, istilah kepemimpinan berasal dari kata "pimpin" yang artinya bimbing atau tuntun.

¹Muhamad Fatih Rusydi Syadzili, "Model Kepemimpinan dan Pengembangan Potensi Pemimpin Pendidikan Islam," *CENDEKIA : Jurnal Studi Keislaman* 4, no. 2 (2018).

²Ikhsan Gunadi, "Pengembangan Model Kepemimpinan Sekolah dengan Pendekatan Konsep STIFIn" (2020).

³Rusydi Syadzili, "Model Kepemimpinan dan Pengembangan Potensi Pemimpin Pendidikan Islam."

⁴Ardiansyah, "Kepemimpinan Visioner Kepala Daerah," *Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama*, 2015, 1–167.

⁵Djunawir Syafar, "Teori Kepemimpinan Dalam Lembaga Pendidikan Islam," *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* Vol 5, no. 1 (2017): 147–155, <http://journal.iaingorontalo.ac.id/index.php/tjmpi/article/view/524>.

⁶Ibid.

Dari kata pimpin ini melahirkan kata kerja “memimpin” yang artinya membimbing dan menuntun.⁷

Secara terminologi banyak para ahli memberikan definisi mengenai kepemimpinan, antara lain, sebagai berikut:

Menurut Stogdill, 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 Kreither dan Angelo Kinicki yang dikutip Puji Khamdani mengemukakan pendapatnya bahwa kepemimpinan merupakan upaya mempengaruhi orang-orang atau anggota untuk mencapai tujuan organisasi tersebut secara sukarela.⁸ Pandangan ini senada dengan penjelasan Kartono, Suwanto & Edison dkk yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mengajak, mempengaruhi, mengarahkan orang lain, untuk mencapai tujuan organisasi.⁹

Tead mengartikan kepemimpinan adalah “*Leadership is the activity of influencing people to cooperate toward some goal which come to find desirable*”. (kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang agar mau bekerjasama untuk mencapai beberapa tujuan yang mereka inginkan)¹⁰

Sedangkan menurut Franklin G. Moore, kepemimpinan adalah kemampuan untuk membuat orang melakukan apa yang mereka inginkan.¹¹ Dalam bahasa yang senada, Sondan P. Siagian, mengartikan kepemimpinan sebagai tindakan seseorang yang mempengaruhi orang lain untuk berkolaborasi pada tujuan tertentu.¹²

Dari sekian banyak definisi di atas dapat disimpulkan bahwasanya kepemimpinan merupakan tindakan, aktifitas seseorang atau pemimpin menggerakkan, mengajak, memengaruhi, memotivasi orang lain/kelompok untuk mencapai tujuan organisasi.

A. Studi Klasik tentang Kepemimpinan

Miftha Thoha mengemukakan beberapa studi penemuan klasik tentang kepemimpinan sebagai berikut:

⁷Puji Khamdani, “Kepemimpinan dan Pendidikan Islam,” *Jurnal Madaniyah* VII, no. 2 (2014): 259–276.

⁸Ibid.

⁹Dewi Suryani Harahap dan Hazmanan Khair, “Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja,” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum* 2, no. 1 (2020): 69–88.

¹⁰Heni Rohaeni, “Model Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai,” *Jurnal Ecodemica* 4, no. 1 (2016): 32–47, <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica/article/view/294>.

¹¹Moh Amin, “Kepemimpinan dalam Islam,” *Resolusi: Jurnal Sosial Politik* 2, no. 2 (2019): 121-127.

¹² Ibid.

1. Studi Iowa

Pada tahun 1930, Ronald Lippitt dan Ralph K. White dibawah pengarahannya Kurt Lewin di Universitas Iowa berupaya mempelajari kepemimpinan. Upaya ini menjadi permulaan bagi studi-studi berikutnya. Penelitian ini menggunakan tiga tipologi/*style* kepemimpinan dalam menguji pola perilaku yang disebabkan dari tiga *style* tersebut, otokratis, demokratis dan semauanya sendiri (*laissez faire*). Pengujian eksperimen dengan membentuk hobi anak-anak 10 tahun, kemudian dibagi perklub dalam memainkan tiga *style* kepemimpinan.

Hasil temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kebanyakan anak-anak dari dua puluh anak yang interviu, sembilan belas di antaranya lebih menyukai kepemimpinan demokratis dibandingkan kepemimpinan otokrasi, dengan alasan “pemimpin otokratis tidak memberikan kesempatan kepada kami untuk melakukan hal yang kami senang” atau “kami harus mengerjakan sesuatu, ia hanya mengiginkan kami menyelesaikan pekerjaan dengan tergesa-gesa”. Sebaliknya, mereka lebih memilih pemimpin demokratis karena “ia tidak pernah mencoba sebagai majikan (boss) dan kami mempunyai banyak hal yang dapat kami lakukan”. Mereka juga memilih tipe kepemimpinan *laissez faire* dibandingkan gaya kepemimpinan otokratis dimana yang terakhir ini lebih menunjukkan kekerasan dan kekacauan¹³.

2. Studi Ohio

Pada tahun 1945, Biro Penelitian Bisnis dari Universitas Negeri Ohio melakukan penelitian di bidang kepemimpinan. Tim riset interdisipliner mulai dari ahli psikologi, sosiologi, dan ekonomi mengembangkan dan mempergunakan Kuesioner Deskripsi Perilaku Pemimpin (*the Leader Behaviour Description Questionnaire*, -LBDQ), untuk menganalisa kepemimpinan dalam berbagai tipe kelompok dan situasi. Asumsi dasar dalam pelaksanaan penelitian Ohio bahwa tidak ada kepuasan atas rumusan atau defenisi kepemimpinan yang ada. Dimana mereka mengetahui bahwasannya hasil penelitian terdahulu darinya terlalu banyak berasumsi bahwa “Kepemimpinan” itu selalu diartikan sama dengan “Kepemimpinan yang baik”. Untuk itu, Tim peneliti Ohio telah bersepakat dalam penelitian tidak terjebak dengan premis-premis, rumusan-rumusan yang ada atau apakah hal tersebut efektif atau tidak efektif.

Staf peneliti dari Ohio ini menguraikan kepemimpinan itu sebagai suatu tindakan atau aktifitas seorang pemimpin ketika melakukan kegiatan pengarahannya suatu kelompok kearah pencapaian tujuan. Dalam hal ini pemimpin mempunyai deskripsi perilaku atas dua dimensi, yakni; struktur pembuatan inisiatif (*initiating structure*), dan perhatian (*consideration*).

¹³ Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015).

Dimensi struktur pembuatan inisiatif menggambarkan pada perilaku pemimpin dalam menentukan hubungan kerja antara pemimpin dan bawahan, berusaha menciptakan pola organisasi dan prosedur kerja yang jelas. Selanjutnya, dimensi perhatian (*consideransi*) menunjukkan perilaku pemimpin yang setia kawan, mudah didekati, saling percaya dalam hubungan kerja antara pemimpin dan anggotanya. Kedua perilaku inilah menjadi pijakan dalam penelitian Ohio.

Dalam mengamati kedua dimensi tersebut. Tim peneliti membuat sebuah alat riset terdiri 15 item berupa pertanyaan-pertanyaan. Kemudian responden dimintai penilaian terhadap pemimpinnya dalam melakukan tindakan dengan kedua dimensi tersebut. Contoh alat riset berupa pertanyaan-pertanyaan dapat dilihat.

Tabel 1. Contoh Item dalam Kuesioner Deskripsi Perilaku Pemimpin

Perhatian	Struktur pembuatan Inisiatif
Pemimpin mempunyai waktu untuk mendengarkan anggota kelompok.	Pemimpin menugaskan anggota kelompok untuk melaksanakan tugas tertentu
Pemimpin berkemauan untuk melakukan perubahan-perubahan	Pemimpin meminta anggota kelompok untuk mematuhi aturan-aturan yang sudah ditetapkan.
Pemimpin adalah bersahabat dan mudah didekati.	Pemimpin membiarkan anggota kelompok mengetahui apa yang diharapkan darinya.

Hasil dari menelaah perilaku pemimpin tersebut, mereka menemukan bahwa kedua dimensi tersebut berbeda dan terpisah satu dengan lainnya serta perilaku pemimpin dapat pula merupakan perpaduan antara dua dimensi tersebut.

Senada dengan uraian Octamaya Tenri Awaru dan Ernawati dalam jurnalnya “Pengaruh Gaya kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Guru SMA Di Kabupaten Sinjai” mengemukakan bahwa studi yang dilakukan Ohio untuk melukiskan perilaku kepemimpinan, yang didasarkan pada dua dimensi, yaitu: **Pertama**, dimensi perhatian terhadap bawahan (*Consideration Dimension*). Dimensi ini terkait dengan tinggi rendahnya pemimpin bertindak dan berperilaku dengan pola yang bersahabat dan mendukung, menunjukkan perhatian terhadap bawahannya dan memperhatikan kesejahteraannya. Indikator gaya kepemimpinan ini adalah: 1) membantu bawahan dalam menyelesaikan tugasnya; 2) menyediakan waktu untuk mendengarkan dan mendiskusikan problem dan keluhan yang dihadapi

bawahan; 3) menerima saran bawahan; 4) memperlakukan semua bawahan dengan cara yang sama; dan 5) memperhatikan kesejahteraan bawahan.¹⁴

Kedua, dimensi perhatian terhadap tugas (*Initiating Structure Dimension*). Dimensi terkait dengan tinggi rendahnya pemimpin mendefinisikan dan menstrukturisasi dan menentukan peran bawahannya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Indikator perilaku kepemimpinan dalam dimensi ini antara lain, yaitu: 1) mengeritik dan marah terhadap bawahannya yang malas dan berkinerja rendah; 2) memberi tugas kepada bawahannya secara rinci; 3) mengingatkan bawahan untuk mengikuti prosedur standar kerja dan standar kinerja; 4) mengoordinasi dan mensupervisi bawahan secara ketat; dan 5) menentukan target keluaran.¹⁵

3. Studi University of Michigan

Studi yang dilakukan oleh Pusat Penelitian Survei University of Michigan tahun 1947. Studi ini bertujuan untuk menentukan prinsip-prinsip yang memengaruhi produktivitas kelompok kerja dan kepuasan para anggota-anggota kelompok atas dasar partisipasi yang mereka berikan. Ditetapkan berbagai ukuran kuantitatif variabel-variabel yang memengaruhi para mandor dan pekerja. Ukuran-ukuran yang sistematis mengenai persepsi dari para mandor dan pekerja tersebut, kemudian dihubungkan dengan ukuran-ukuran pelaksanaan kerja. Hal ini meliputi juga variabel-variabel psikologis yang memungkinkan memengaruhi modal dan produktivitas. Jadi faktor-faktor yang dikendalikan adalah tipe pekerjaan, kondisi kerja, dan metode kerja. Blake dan Morton pada Wilson Bangun percaya bahwa pendekatan kepemimpinan ini dalam hampir pada setiap situasi dapat menghasilkan perbaikan prestasi kerja, tingkat kemangkiran dan perputaran tenaga kerja adalah rendah serta kepuasan karyawan yang tinggi¹⁶

Studi ini kemudian mengelompokkan perilaku pemimpin menjadi dua kelompok perilaku yaitu: **pertama**, *Task Oriented Behaviour* (perilaku berorientasi pada ketugasan). Para manajer dengan gaya ini efektif melakukan pekerjaan yang berbeda dengan para bawahannya. Mereka mengkonsentrasikan dirinya pada fungsi perilaku ketugasan seperti perencanaan, penskedulian (penjadwalan) pekerjaan, mengoordinasi aktivitas bawahan, menyediakan sumber-sumber dan bantuan teknis yang diperlukan bawahan. Mereka membantu bawahannya dalam menentukan standar kinerja secara realistis. **Kedua**, *Relationship Oriented Behaviour* (perilaku berorientasi hubungan). Para manajer dengan gaya ini memusatkan

¹⁴Octamaya Tenri Awaru, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Guru SMA Di Kabupaten Sinjai," *Jurnal Ad'ministrare* 2, no. 1 (2015): 27–35.

¹⁵ Ibid.

¹⁶ Connie Chairunnisa, *Manajemen Pendidikan dalam Multi Perspektif* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016).

perhatiannya kepada hubungan antar manusia. Mereka sopan dan mendukung bawahannya dengan percaya diri serta berusaha memahami problem yang dihadapi bawahannya. Selain itu, meminta saran kepada bawahannya dan mensubversi secara longgar atau tidak ketat. Mereka menentukan tujuan bawahannya dengan masukan dari bawahannya dan mempercayai bawahannya untuk melaksanakannya. Jadi, pada teori ini terlihat bahwa ada dua gaya kepemimpinan yang dipakai oleh manajer untuk dapat dibandingkan mana yang efektif dan tidak efektif untuk dapat memengaruhi bawahan meningkatkan hasil kerjanya.¹⁷

B. Model kepemimpinan

Endah Triwisudaningsih menguraikan beberapa model kepemimpinan dalam jurnalnya “Tipologi Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja” sebagai berikut:¹⁸

1. Model Kepemimpinan Kontinum ada 2 yaitu:
 - a. Otokratis. Perilaku otokratis, pada umumnya dinilai bersifat negatif, di mana sumber kuasa atau wewenang berasal dari adanya pengaruh pimpinan. Jadi otoritas berada di tangan pemimpin, karena pemusatan kekuatan dan pengambilan keputusan ada pada dirinya serta memegang tanggung jawab penuh, sedangkan bawahannya dipengaruhi melalui ancaman dan hukuman. Selain bersifat negatif, gaya kepemimpinan ini mempunyai manfaat antara lain, pengambilan keputusan cepat, dapat memberikan kepuasan pada pimpinan serta memberikan rasa aman dan keteraturan bagi bawahan. Selain itu, orientasi utama dari perilaku otokratis ini adalah pada tugas.
 - b. Demokrasi. Perilaku kepemimpinan ini memperoleh sumber kuasa atau wewenang yang berawal dari bawahan. Hal ini terjadi jika bawahan dimotivasi dengan tepat dan pimpinan dalam melaksanakan kepemimpinannya berusaha mengutamakan kerjasama dan *team work* untuk mencapai tujuan, di mana si pemimpin senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritik dari bawahannya. Kebijakan di sini terbuka bagi diskusi dan keputusan kelompok.

2. Model Kepemimpinan Ohio.

Dalam penelitiannya, Universitas Ohio melahirkan teori dua faktor tentang gaya kepemimpinan yaitu struktur inisiasi dan konsiderasi.

- a. Struktur inisiasi mengacu kepada perilaku pemimpin dalam menggambarkan hubungan antara dirinya dengan anggota kelompok kerja dalam upaya membentuk pola organisasi, saluran komunikasi, dan metode atau prosedur yang ditetapkan dengan baik. Misalnya pemimpin menugaskan tugas tertentu kepada anggota kelompok, pemimpin meminta

¹⁷ Awaru, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Guru SMA Di Kabupaten Sinjai.”

¹⁸ Endah Triwisudaningsih, “Tipologi Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja,” *At-Ta`lim : Jurnal Pendidikan* 6, no. 2 (2020): 151–171.

anggota kelompok mematuhi tata tertib dan peraturan standar, dan pemimpin memberitahu anggota kelompok tentang hal-hal yang diharapkan dari mereka.

- b. konsiderasi mengacu kepada perilaku yang menunjukkan persahabatan, kepercayaan timbal-balik, rasa hormat dan kehangatan dalam hubungan antara pemimpin dengan anggota stafnya (bawahan). Adapun contoh dari faktor konsiderasi misalnya pemimpin menyediakan waktu untuk menyimak anggota kelompok, pemimpin mau mengadakan perubahan, dan pemimpin bersikap bersahabat dan dapat didekati.

3. Model Kepemimpinan Likert (*Likert's Management System*).

Likert dalam Stoner (1978) menyatakan bahwa dalam model kepemimpinan dapat dikelompokkan dalam empat sistem, yaitu

- a. Sistem Otoriter (Sangat Otokratis). Dalam sistem ini, pimpinan menentukan semua keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan, dan memerintahkan semua bawahan untuk menjalankannya. Untuk itu, pemimpin juga menentukan standar pekerjaan yang harus dijalankan oleh bawahan. Dalam menjalankan pekerjaannya, pimpinan cenderung menerapkan ancaman dan hukuman. Oleh karena itu, hubungan antara pimpinan dan bawahan dalam sistem otoriter adalah saling curiga satu dengan lainnya.
- b. Sistem Otoriter Bijak (Otokratis Paternalistik). Perbedaan dengan sistem sebelumnya adalah terletak kepada adanya fleksibilitas pimpinan dalam menetapkan standar yang ditandai dengan meminta pendapat kepada bawahan. Selain itu, pimpinan dalam sistem ini juga sering memberikan pujian dan bahkan hadiah ketika bawahan berhasil bekerja dengan baik. Namun demikian, pada sistem inipun, sikap pemimpin yang selalu memerintah tetap dominan.
- c. Sistem Konsultatif. Kondisi lingkungan kerja pada sistem ini dicirikan adanya pola komunikasi dua arah antara pemimpin dan bawahan. Pemimpin dalam menerapkan kepemimpinannya cenderung lebih bersifat mendukung. Selain itu sistem kepemimpinan ini juga tergambar pada pola penetapan target atau sasaran organisasi yang cenderung bersifat konsultatif dan memungkinkan diberikannya wewenang pada bawahan pada tingkatan tertentu.
- d. Sistem Partisipatif. Pada sistem ini, pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang lebih menekankan pada kerja kelompok sampai di tingkat bawah. Untuk mewujudkan hal tersebut, pemimpin biasanya menunjukkan keterbukaan dan memberikan kepercayaan yang tinggi pada bawahan. Sehingga dalam proses pengambilan keputusan dan penentuan target pemimpin selalu melibatkan bawahan. Dalam sistem inipun, pola komunikasi yang terjadi adalah pola dua arah dengan memberikan kebebasan kepada bawahan untuk mengungkapkan seluruh ide ataupun permasalahannya yang terkait dengan pelaksanaan pekerjaan. Model

kepemimpinan yang disampaikan oleh Likert ini pada dasarnya merupakan pengembangan dari model-model yang dikembangkan oleh Universitas Ohio, yaitu dari sudut pandang struktur inisiasi dan konsiderasi.

4. Model Kepemimpinan Managerial Grid.

Jika dalam model Ohio, kepemimpinan ditinjau dari sisi struktur inisiasi dan konsideransinya, maka dalam model manajerial grid ditinjau dari perhatiannya terhadap tugas dan perhatian pada orang. Menurut Blake dan Mouton ini, kepemimpinan ini dapat dikelompokkan menjadi empat gaya kepemimpinan, yaitu:

- a. *Impoverished leadership* (Model Kepemimpinan yang Tandus), dalam kepemimpinan ini si pemimpin selalu menghindar dari segala bentuk tanggung jawab dan perhatian terhadap bawahannya.
- b. *Team leadership* (Model Kepemimpinan Tim), pimpinan menaruh perhatian besar terhadap hasil maupun hubungan kerja, sehingga mendorong bawahan untuk berfikir dan bekerja (bertugas) serta terciptanya hubungan yang serasi antara pimpinan dan bawahan.
- c. *Country Club leadership* (Model Kepemimpinan Perkumpulan), pimpinan lebih mementingkan hubungan kerja atau kepentingan bawahan, sehingga hasil/tugas kurang diperhatikan.
- d. *Task leadership* (Model Kepemimpinan Tugas), kepemimpinan ini bersifat otoriter karena sangat mementingkan tugas/hasil dan bawahan dianggap tidak penting karena sewaktu-waktu dapat diganti.
- e. *Middle of the road* (Model Kepemimpinan Jalan Tengah), di mana si pemimpin cukup memperhatikan dan mempertahankan serta menyeimbangkan antara moral bawahan dengan keharusan penyelesaian pekerjaan pada tingkat yang memuaskan, di mana hubungan antara pimpinan dan bawahan bersifat kebabakan.

Berdasarkan uraian di atas, pada dasarnya model kepemimpinan manajerial grid ini relatif lebih rinci dalam menggambarkan kecenderungan kepemimpinan. Namun demikian, tidak dapat dipungkiri bahwasanya model ini merupakan pandangan yang berawal dari pemikiran yang relatif sama dengan model sebelumnya, yaitu seberapa otokratis dan demokratisnya kepemimpinan dari sudut pandang perhatiannya pada orang dan tugas.

5. Model Kepemimpinan Kontingensi.

Model kepemimpinan kontingensi dikembangkan oleh Fielder. Fielder dalam Gibson, Ivancevich dan Donnelly berpendapat bahwa gaya kepemimpinan yang paling sesuai bagi sebuah organisasi bergantung pada situasi di mana pemimpin bekerja. Menurut model kepemimpinan ini, terdapat tiga variabel utama yang cenderung menentukan apakah situasi menguntungkan bagi pemimpin atau tidak. Ketiga variabel utama tersebut adalah : hubungan pribadi pemimpin dengan para anggota kelompok (hubungan pemimpin-anggota); kadar struktur tugas yang ditugaskan kepada kelompok untuk

dilaksanakan (struktur tugas); dan kekuasaan dan kewenangan posisi yang dimiliki (kuasa posisi).

6. Model Kepemimpinan Tiga Dimensi.

Model kepemimpinan ini dikembangkan oleh Redin. Model tiga dimensi ini, pada dasarnya merupakan pengembangan dari model yang dikembangkan oleh Universitas Ohio dan model Managerial Grid. Perbedaan utama dari dua model ini adalah adanya penambahan satu dimensi pada model tiga dimensi, yaitu dimensi efektivitas, sedangkan dua dimensi lainnya yaitu dimensi perilaku hubungan dan dimensi perilaku tugas tetap sama.

Intisari dari model ini terletak pada pemikiran bahwa kepemimpinan dengan kombinasi perilaku hubungan dan perilaku tugas dapat saja sama, namun hal tersebut tidak menjamin memiliki efektivitas yang sama pula. Hal ini terjadi karena perbedaan kondisi lingkungan yang terjadi dan dihadapi oleh sosok pemimpin dengan kombinasi perilaku hubungan dan tugas yang sama tersebut memiliki perbedaan. Secara umum, dimensi efektivitas lingkungan terdiri dari dua bagian, yaitu dimensi lingkungan yang tidak efektif dan efektif.

C. Teori tentang Kepemimpinan

G.R. TERRY dalam bukunya "*Principles of Management*" sebagaimana dikutip oleh Winardi dalam buku *Kepemimpinan Manajemen*, mengemukakan 8 (delapan) buah teori kepemimpinan sebagai berikut:¹⁹

1. Teori otokratis (*the autocratic theory*)

Kepemimpinan menurut teori ini didasarkan atas perintah-perintah, pemaksaan dan tindakan yang agak arbitrer dalam hubungan antara pemimpin dengan pihak bawahan. Pemimpin di sini cenderung mencurahkan perhatian sepenuhnya pada pekerjaan; melaksanakan pengawasan seketat mungkin dengan maksud agar pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan rencana. Pemimpin otokratis menggunakan perintah yang biasanya diperkuat oleh adanya sanksi-sanksi di antara mana, disiplin adalah faktor yang terpenting.

2. Teori psikologis (*the psychologic theory*)

Pendekatan ini terhadap kepemimpinan menyatakan bahwa fungsi seorang pemimpin adalah mengembangkan sistem motivasi terbaik. Pemimpin merangsang bawahannya untuk bekerja ke arah pencapaian sasaran-sasaran organisatoris maupun untuk memenuhi tujuan-tujuan pribadi mereka. Kepemimpinan yang memotivasi sangat memperhatikan hal-hal seperti misalnya pengakuan (RECOGNIZING), kepastian emosional, dan kesempatan untuk memperhatikan keinginan dan kebutuhannya.

3. Teori sosiologis (*the sosiologic theory*)

Pihak lain menganggap bahwa kepemimpinan terdiri dari usaha-usaha yang melancarkan aktivitas para pemimpin dan yang berusaha untuk menyelesaikan setiap konflik organisatoris antara para pengikut. pemimpin

¹⁹ Ibid.

menetapkan tujuan- tujuan dengan mengikutsertakan para pengikut dalam pengambilan keputusan terakhir.

4. Teori supportif (*the supportive theory*)

Di sini, pihak pemimpin beranggapan bahwa para pengikutnya ingin berusaha sebaik-baiknya dan bahwa ia dapat memimpin dengan sebaiknya melalui tindakan membantu usaha-usaha mereka. Untuk maksud itu, pihak pemimpin menciptakan suatu lingkungan kerja yang membantu mempertebal keinginan pada setiap pengikut untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin, bekerjasama dengan pihak lain, serta mengembangkan skillnya dengan keinginan sendiri.

5. Teori laissez faire (*the laissez – faire theory*)

Berdasarkan teori ini, seorang pemimpin memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada para pengikutnya dalam hal menentukan aktivitas mereka. Ia tidak berpartisipasi, atau apabila hal itu dilakukannya, maka partisipasi tersebut hampir tidak berarti. Pendekatan ini merupakan kebalikan langsung dari teori otokratis.

6. Teori perilaku pribadi (*the personal-behaviour theory*)

Kepemimpinan dapat pula dipelajari berdasarkan kualitas-kualitas pribadi ataupun pola-pola kelakuan para pemimpin. Pendekatan ini melakukan apa yang dilakukan oleh pemimpin dalam hal memimpin. Salah satu sumbangsih penting teori ini menyatakan bahwa seorang pemimpin tidak berkelakuan sama ataupun melakukan tindakan-tindakan identik dalam setiap situasi yang dihadapi olehnya. Hingga tingkat tertentu ia bersifat fleksibel, karena ia beranggapan bahwa ia perlu mengambil langkah-langkah yang paling tepat untuk menghadapi sesuatu problem tertentu. Hal ini memberikan gambaran tentang sebuah "kontinum" di mana tindakan-tindakan pihak pemimpin dan jumlah otoritas yang digunakan dihubungkan dengan kebebasan pembuatan keputusan atau partisipasi yang terbuka bagi pihak bawahan.

7. Teori Sosial/Sifat

Menurut teori ini pemimpin adalah orang yang memiliki sifat-sifat yang bias membawa kesuksesan dalam pada kepemimpinannya. Di antara sifat-sifat yang dianggap harus dimiliki oleh seorang pemimpin dapat disebut :memiliki Intelegensi di atas rata-rata, memiliki inisiatif yang tinggi, energik baik secara mental maupun fisik, kedewasaan emosional, persuasive, skill komunikatif, kepercayaan pada diri sendiri, perseptif, kreativitas, dan partisipasi sosial.

8. Teori Situasi.

Pendekatan ini untuk menerangkan kepemimpinan menyatakan bahwa harus terdapat cukup banyak fleksibilitas dalam kepemimpinan untuk menyesuaikan diri dengan berbagai macam. situasi. Kepemimpinan bersifat "Multidimensi". Pada teori ini, dianggap bahwa kepemimpinan terdiri dari tiga macaw elemen yakni : pemimpin, pengikut, situasi. Situasi dianggap sebagai elemen yang terpenting karena ia memiliki banyak variabel.

Dalam perspektif yang lain, ada juga pendapat tentang teori kepemimpinan, yakni ada 3 macam:²⁰

- Teori Genetie

Inti dari teori ini tersimpul dalam mengadakan “*leaders are born and not made*”. bahwa penganut teori ini mengatakan bahwa seorang pemimpin akan karena ia telah dilahirkan dengan bakat pemimpin. Dalam keadaan bagaimana pun seorang ditempatkan pada suatu waktu ia akan menjadi pemimpin karena ia dilahirkan untuk itu. Artinya takdir telah menetapkan ia menjadi pemimpin.

- Teori Sosial

Jika teori genetis mengatakan bahwa “*leaders are born and not made*”, maka penganut-penganut sosial mengatakan sebaliknya yaitu : “*Leaders are made and not born*”. Penganut-penganut teori ini berpendapat bahwa setiap orang akan dapat menjadi pemimpin apabila diberi pendidikan dan kesempatan untuk itu.

- Teori Ekologis

Teori ini merupakan penyempurnaan dari kedua teori genetis dan teori sosial. Penganut-penganut teori ini berpendapat bahwa seseorang hanya dapat menjadi pemimpin yang baik apabila pada waktu lahirnya telah memiliki bakat- bakat kepemimpinan, bakat mana kemudian dikembangkan melalui pendidikan yang teratur dan pengalaman-pengalaman yang memungkinkannya untuk mengembangkan lebih lanjut bakat-bakat yang memang telah dimilikinya itu. Teori ini menggabungkan segi-segi positif dari kedua teori genetis dan teori sosial dan dapat dikatakan teori yang paling baik dari teori-teori kepemimpinan. Namun demikian penyelidikan yang jauh yang lebih mendalam masih diperlukan untuk dapat mengatakan secara pasti apa faktor-faktor yang menyebabkan seseorang timbul sebagai pemimpin yang baik.

D. Tipologi dan Gaya Kepemimpinan

Menurut Blanchard ada dua jenis tipe kepemimpinan yang berkembang selama ini, yaitu tipe kepemimpinan otoriter atau demokratis, yang saling mengklaim lebih baik di antaranya. Sebenarnya pemimpin yang terlalu terpaku kepada salah satu jenis kepemimpinan yang ekstrem tersebut akan menjadi pemimpin yang setengah-setengah dan tidak efektif. Pemimpin yang sesungguhnya adalah pemimpin yang memiliki sifat fleksibel dan mampu mengadaptasi tipe kepemimpinan terhadap situasi yang sedang terjadi.²¹

Besse Mattayang, menguraikan Ada beberapa tipe dan gaya kepemimpinan dalam jurnalnya sebagai berikut:²²

²⁰ Thoha, *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*.

²¹ Sri Wahyuni dan Zainal Arifin, “Kepemimpinan Demokratis Nyai Dalam Pengembangan Pondok Pesantren,” *Journal of Management in Education (JMIE)* 1, no. 1 (2016): 94–106.

²² Besse Mattayang, “Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis,” *JEMMA | Journal of Economic, Management and Accounting* 2, no. 2 (2019): 45.

a. Tipe Otoritas (Autocrat)

Otokrat berasal dari perkataan "utus" (sendiri) dan "kratos" (kekuasaan) jadi otokrat berarti penguasaan absolut. Kepemimpinan otoritas berdasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak yang harus dipatuhi. setiap perintah dan kebijakan yang ditetapkan tanpa berkonsultasi dengan bawahannya dan harus dilakukan. Menurut Terry, pemimpin yang bertipe otoriter biasanya bekerja secara sungguh-sungguh, teliti dan cermat. Dimana seorang *leader* bekerja atas kemauannya dan peraturan kebijakan yang berlaku, meskipun sedikit kaku dan segala intruksinya harus dipatuhi oleh para bawahan.

Berdasarkan nilai-nilai demikian, seorang pemimpin yang otoriter akan menunjukan berbagai sikap yang menonjolkan "kekuasaan" antara lain: (1) kecenderungan dalam memperlakukan para bawahan sama dengan alat-alat lain dalam organisasi atau instansi lain; (2) pengutamaan orientasi terhadap pelaksanaan dan penyelesaian tugas tanpa mengkaitkan pelaksana tugas itu dengan kepentingan dan kebutuhan para bawahan; (3) pengabaian peran bawahan dalam proses pengambilan keputusan.

b. Tipe Paternalistik

Persepsi seorang pemimpin yang paternalistik tentang peranannya dalam kehidupan organisasi dapat diwarnai oleh harapan para pengikutnya. Harapan itu pada umumnya terwujud keinginan agar pemimpin mereka mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk. Ditinjau dari segi nilai organisasi yang dianut biasanya seorang pemimpin yang paternalistik mengutamakan nilai kebersamaan, dalam organisasi yang dipimpin oleh seorang pemimpin yang paternalistik kepentingan bersama dan perlakuan terlihat sangat menonjol. Artinya seorang pemimpin yang bersangkutan berusaha untuk memperlakukan semua orang yang terdapat dalam organisasi seadil dan setara mungkin.

c. Tipe Kharismatik

Tipe pemimpin kharismatik ini memiliki kekuatan energi daya tarik yang bisa untuk mempengaruhi orang lain. Sehingga ia mempunyai pengikut yang besar jumlahnya. Seorang pemimpin yang kharismatik adalah seorang pemimpin yang di kagumi oleh orang banyak pengikut tersebut tidak selalu menjelaskan secara kongkrit mengapa tipe pemimpin yang kharismatik sangat dikagumi. Orang cenderung mengatakan bahwa orang-orang tertentu yang memiliki "kekuatan ajaib" dan menjadikan orang-orang tertentu di pandang sebagai pemimpin kharismatik. Dalam anggota organisasi atau instansi yang di pimpin oleh orang kharismatik, tidak mempersoalkan nilai-nilai yang dianut, sikap perilaku dan gaya yang digunakan oleh pemimpin yang kharismatik menggunakan otokratik para bawahan tetap mengikuti dan tetap setia pada seorang pemimpin yang kharismatik.

d. Tipe Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu, mau mendengarkan nasihat dan sugesti bawahan. Seorang pemimpin yang berdemokratis dihormati dan disegani bukan ditakuti karena perilaku pemimpin demokratis dalam kehidupan organisasional mendorong pada bawahannya menumbuh kembangkan daya inovasi dan kreativitasnya.

Dengan sungguh-sungguh pemimpin demokratis mendengarkan pendapat, saran bahkan kritik dari orang lain, terutama dari bawahannya. Tipe kepemimpinan demokratis merupakan faktor manusia sebagai faktor utama yang terpenting dalam setiap kelompok atau organisasi. Tipe demokrasi ini lebih menunjukkan dominasi perilaku sebagai pelindung dan penyelamat serta perilaku menunjukkan dan mengembangkan organisasi atau kelompok. Seorang pemimpin mengikut sertakan seluruh anggota kelompok dalam mengambil keputusan. Pemimpin perusahaan yang bersifat demikian akan selalu menghargai pendapat atau kreasi bawahannya. Pemimpin memberikan sebagian para bawahannya turut bertanggung jawab terhadap pelaksanaan program yang akan dicapai.

e. Tipe Militeristis

Banyak menggunakan sistem perintah, sistem komando dari atasan ke bawahan yang sifatnya keras, sangat otoriter dan menghendaki bawahan agar selalu patuh. Tipe ini sifatnya kemiliteran, hanya gaya warnanya yang mencontoh gaya kemiliteran tetapi dilihat lebih seksama tipe ini mirip dengan tipe otoriter.

E. Kepemimpinan Pendidikan Islam

Dalam perspektif Islam, kepemimpinan adalah kontrak psikologis antara seorang pemimpin dan bawahannya, yang berisi kesepakatan bahwa pemimpin akan membimbingnya, melindunginya, dan memperlakukannya secara adil. Kepemimpinan dalam Islam menekankan pada keberhasilan kehidupan dunia dan akhirat. Kesejahteraan manusia adalah yang terpenting dalam mengembangkan ide-ide kepemimpinan dalam Islam. Oleh karena itu fokus kepemimpinan dalam Islam adalah berbuat baik.²³

Dalam konsepsi Barat, kepemimpinan terikat oleh aturan dan situasional yang berkaitan dengan tugas-tugas formal yang harus dilaksanakan. Namun dalam perspektif Islam, kepemimpinan adalah tanggung jawab dan amanah yang diberikan oleh Allah SWT, dan dalam tata cara dilakukan secara gotong royong dengan pimpinan dan bawahan. Proses pengambilan keputusan dalam kepemimpinan saat ini tergantung pada pemimpin atau kelompok yang

²³Tri Na'imah dan Ahmad Muhibbin, "Characteristics of Islamic Education Leadership: Literature Review", *Technium Social Sciences Journal*, Vol. 11 (2020), 61.

memutuskan sesuai dengan aturan organisasi. Namun dalam kepemimpinan Islam tidak memungkinkan seorang pemimpin mengambil keputusan tanpa musyawarah. Dalam urusan publik, seorang pemimpin harus mengadakan diskusi dengan bawahannya dan berkonsultasi dengan para ahli. Pemimpin harus mendasarkan keputusan mengikuti hukum Syariah Islam.

Proses pemilihan pemimpin dalam konsep kepemimpinan konvensional diatur dalam organisasi, dan ada kemauan untuk menjadi pemimpin. Berbeda dengan perspektif Islam, seorang calon pemimpin tidak boleh mengedepankan dirinya sebagai pemimpin. Bawahannya memilihnya sebagai pemimpin berdasarkan kriteria moral. Kepemimpinan Islam memiliki dimensi spiritual yang lebih substansial, misalnya perilaku dalam memimpin mengikuti Sunnah Rasul dan Al-Qur'an, dan menekankan motivasi spiritual. Akhirnya dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan kepemimpinan Islami selalu berlandaskan syariat Islam, sehingga pengawas tertinggi adalah Allah SWT. Oleh karena itu dalam kepemimpinan Islam harus memperhatikan prinsip-prinsip sebagai berikut: 1) Tanggung jawab dalam organisasi, 2) Menjaga keadilan, 3) Prinsip kesederhanaan. Seorang pemimpin yang telah diberi tanggung jawab harus mampu menjaga kepercayaan.²⁴

Syed Mohammad Ather dan Farid Ahammad Sobhani menganalisis perbedaan antara kepemimpinan dalam Islam dengan kepemimpinan dalam konsep Barat, sebagaimana yang dipaparkan pada tabel 2.²⁵

Tabel 2.
Perbedaan Kepemimpinan Barat dengan Islam

Kategori	Kepemimpinan Barat	Kepemimpinan Islam
Tujuan	Penyelesaian masalah oleh kelompok, tidak mengacu pada campur tangan Ilahi.	Mencari keridhaan Allah dalam memecahkan suatu masalah secara kelompok.
Partisipan	Pemimpin formal dan informal, dan jarang menjadi anggota biasa	Allah, Rasul, Pemimpin dan pengikut
Prinsip	Kepemimpinan terikat pada aturan dan situasional dan tidak melibatkan 'keyakinan'	Kepemimpinan berkaitan dengan 'kepercayaan' yang harus diberikan kembali kepada seseorang.
Metode	Rapat, konferensi, laporan studi, pesanan file, dll	Konsultasi dengan para pengikut/bawahan terutama dengan mereka yang memiliki pengetahuan, memorandum, pemberitahuan yang relevan.

²⁴Ibid., 63

²⁵ Syed Mohammad Ather dan Farid Ahammad Sobhani, "Managerial Leadership: An Islamic Perspective", *IIUC Studies*, Vol. 4 (2008): 7-24

Kategori	Kepemimpinan Barat	Kepemimpinan Islam
Sifat-sifat	Pengetahuan, keterampilan, nilai-nilai duniawi sebagaimana yang ditentukan oleh organisasi	Pengetahuan tentang Syariah Islam, penilaian individu, keadilan dan kompetensi
Pengambilan keputusan	Mengacu pada aturan bisnis dan tidak mengacu pada Hukum Ilahi mana pun	Setelah berkonsultasi, pemimpin harus memutuskan, tetapi bertawakal kepada Allah (Swt)
Keterbatasan pemimpin	Pemimpin mencari kepemimpinan tanpa menunggu kepemimpinan datang kepada mereka	Pemimpin tidak boleh mencari kepemimpinan; kepemimpinan harus datang kepada mereka.
Batasan pengikut	Pengikut biasanya memiliki peran pasif.	Pengikut memiliki peran aktif untuk menasihati dan memperingatkan pimpinan tentang konsekuensi dari kebijakan/tindakan.
Gaya Pemimpin	Berwibawa, demokratis seperlunya	Perpaduan gaya otoriter dan demokratis
Gaya pengikut	Menanggapi panggilan pemimpin untuk meminta nasihat dan kerja sama dengan pemimpin, tetapi tidak menerima tanggung jawab parsial. Baik pemimpin maupun pengikut terutama bertanggung jawab kepada organisasi.	Menanggapi panggilan pemimpin untuk nasihat dan kerjasama dengan pemimpin, dan penerimaan tanggung jawab parsial untuk tindakan. Baik para pemimpin maupun para pengikut terutama bertanggung jawab kepada Allah (Swt) dan organisasi.

Terlepas dari sepakat tidaknya dengan pemetaan di atas, pada prinsipnya kepemimpinan dalam Islam, termasuk jika diimplementasikan dalam lembaga pendidikan Islam, harus berpijak pada norma-norma ilahiah. Meski demikian, kepemimpinan dalam Islam tetap memberi ruang bagi lahirnya dialog dan musyawarah dalam proses pengambilan keputusan. Pada tataran praktis, tipologi kepemimpinan pendidikan Islam tentu sangat beragam, sesuai karakter individu (pemimpin) dan organisasi yang dipimpinnya. Namun demikian, ada standar nilai yang menjadi acuan dalam melaksanakan tugas kepemimpinan tersebut. Standar nilai ini dapat dikelompokkan ke dalam dua kategori, yakni: *pertama*, standar nilai yang ditetapkan bersama oleh anggota organisasi dan pelaksanaannya akan dipertanggungjawabkan di hadapan anggota organisasi. *Kedua*, standar nilai yang ditetapkan oleh syariat (Allah dan Rasul-Nya), dan pelaksanaannya akan dipertanggung jawabkan kepada Tuhan. Dua hal ini tentu tidak dapat dipisahkan, karena pada dasarnya standar

nilai yang kedua menjadi faktor yang sangat menentukan integritas seorang pemimpin yang memungkinkannya dapat melaksanakan dan mematuhi standar nilai organisasi,

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian yang telah di paparkan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan tindakan, aktifitas seseorang atau pemimpin menggerakkan, mengajak, memengaruhi, memotivasi orang lain/kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam studi kepemimpinan Iowa mempelajari kepemimpinan berdasarkan perilaku pemimpin menggunakan tiga tipe kepemimpinan yakni; otokratis, demokratis dan semauanya sendiri (*laissez faire*). Studi kepemimpinan Ohio memfokuskan penelitiannya dalam kepemimpinan bagaimana seorang pemimpin dalam berperilaku maka lahirlah dua dimensi kepemimpinan yang efektif, yakni; struktur pembuat inisiatif (*initiating structure*), dan Perhatian (*consideration*). Sedangkan studi Michigan ini bertujuan untuk menentukan prinsip-prinsip produktivitas kerja kelompok dan kepuasan anggota kelompok yang diperoleh dari partisipasi mereka. Studi ini lebih cenderung kepada produktivitas kerja yang menitik beratkan pada demokratis kerja bukan pada otokratisnya. Sehingga, dimasukkannya rancangan riset (*research design*) dan derajat kontrol yang tinggi atas variabel nonpsikologis yang mungkin mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas. Misalnya bentuk pekerjaan, kondisi pekerjaan, dan metode kerja terkendalikan semuanya.

Kepemimpinan dalam pendidikan Islam pada prinsipnya tidak terikat oleh tipologi tertentu, dalam arti bahwa tipologi kepemimpinan pendidikan Islam sangat tergantung pada karakter individu dan organisasi yang dipimpinya. Perbedaannya dengan kepemimpinan Barat (sekuler) adalah pada aspek normatif atau standar nilai yang menjadi acuan moral dalam melaksanakan tugas kepemimpinan. Pertanggungjawaban kepemimpinan dalam Islam bukan hanya kepada organisasi yang dipimpin, tetapi juga kepada Tuhan.

DAFTAR PUSTAKA

Amin, Moh. "Kepemimpinan dalam Islam." *Resolusi: Jurnal Sosial Politik* 2, no. 2 (2019): 121–127.

Ardiansyah. "Kepemimpinan Visioner Kepala Daerah." In *Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama*, 1–167, 2015.

- Ather, Syed Mohammad dan Farid Ahammad Sobhani, “Managerial Leadership: An Islamic Perspective”, *IIUC Studies*, Vol. 4 (2008): 7-24
- Awaru, Octamaya Tenri. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Guru SMA Di Kabupaten Sinjai.” *Jurnal Ad’ministrare* 2, no. 1 (2015): 27–35.
- Chairunnisa, Connie. *Manajemen Pendidikan dalam Multi Perspektif*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016.
- Gunadi, Ikhsan. “Pengembangan Model Kepemimpinan Sekolah dengan Pendekatan Konsep STIFIn” (2020).
- Harahap, Dewi Suryani, dan Hazmanan Khair. “Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum* 2, no. 1 (2020): 69–88.
- Khamdani, Puji. “Kepemimpinan dan Pendidikan Islam.” *Jurnal Madaniyah* VII, no. 2 (2014): 259–276.
- Mattayang, Besse. “Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis.” *JEMMA | Journal of Economic, Management and Accounting* 2, no. 2 (2019): 45.
- Tri Na’imah dan Ahmad Muhibbin, “Characteristics of Islamic Education Leadership: Literature Review”, *Technium Social Sciences Journal*, Vol. 11 (2020): 59-67
- Rohaeni, Heni. “Model Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Ecodemica* 4, no. 1 (2016): 32–47. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejournal/index.php/ecodemica/article/view/294>.
- Rusydi Syadzili, Muhamad Fatih. “Model Kepemimpinan Dan Pengembangan Potensi Pemimpin Pendidikan Islam.” *CENDEKIA : Jurnal Studi Keislaman* 4, no. 2 (2018).
- Syafar, Djunawir. “Teori Kepemimpinan Dalam Lembaga Pendidikan Islam.” *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* Vol 5, no. 1 (2017): 147–155. <http://journal.iaingorontalo.ac.id/index.php/tjmpi/article/view/524>.