

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DI SMK NEGERI KEDAWUNG

Eva Qomariyah¹

Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon, Indonesia
evaqomariyah1@gmail.com¹

Ratna Gayatri²

Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon, Indonesia
ratnagayatri@gmail.com²

Tamsik Udin³

Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon, Indonesia
tamsik@syekhnurjati.ac.id³

Abstrak: Kepemimpinan dalam sebuah organisasi, terutama di dunia sekolah, memiliki peran penting dalam merancang visi dan misi organisasi serta memastikan keberhasilan dan pencapaian tujuan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin sangat mempengaruhi efektivitas pengelolaan organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan analisis-deskriptif, dengan narasumber kepala sekolah SMK Negeri Kedawung. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Terdapat berbagai gaya kepemimpinan, di antaranya: Gaya Kepemimpinan Otoriter, Gaya Kepemimpinan Demokratis, Gaya Kepemimpinan Bebas (*Laissez-faire*) dan Gaya Kepemimpinan Visioner, Kepala sekolah SMK Negeri Kedawung mengaplikasikan berbagai gaya kepemimpinan sesuai situasi, seperti demokratis dan bebas untuk agenda nonformal, dan otoriter untuk agenda formal. Penelitian menunjukkan bahwa setiap gaya kepemimpinan memiliki kebaikan dan kekurangan, dan pemimpin yang baik adalah yang dapat mengambil keputusan dengan mempertimbangkan situasi dan risiko yang ada.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Pendidikan

Received: 19-02-2024

Revised: 16-04-2024

Accepted: 10-06-2024

PENDAHULUAN

Kepemimpinan memiliki posisi strategis dalam struktur organisasi karena keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpinnya

dalam merancang arah kebijakan serta menetapkan visi dan misi yang jelas. Pengambilan keputusan strategis tidak dapat dilepaskan dari peran sentral pemimpin yang bertanggung jawab dalam menavigasi organisasi menuju tujuannya. Dalam konteks lembaga pendidikan, posisi tersebut dipegang oleh kepala sekolah, yang bertugas bukan hanya sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin transformasional yang mampu membawa perubahan positif dalam institusi pendidikan yang dipimpinnya.¹

Setiap kepala sekolah memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda, yang dipengaruhi oleh latar belakang pribadi, nilai yang dianut, serta situasi dan kondisi organisasi. Gaya kepemimpinan ini merupakan refleksi dari pendekatan yang digunakan dalam mengelola dinamika organisasi dan berinteraksi dengan sumber daya manusia yang ada. Pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat sangat penting, karena dapat mempengaruhi efektivitas organisasi dalam mencapai tujuannya. Hal ini sejalan dengan pandangan Hersey dan Blanchard (1982) yang menyatakan bahwa efektivitas kepemimpinan sangat ditentukan oleh kesesuaian antara gaya kepemimpinan dan tingkat kesiapan pengikut.²

Di lingkungan sekolah, kepala sekolah memegang tanggung jawab terhadap efektivitas pengelolaan lembaga. Ia dituntut untuk memiliki kemampuan inovatif dalam menghadapi tantangan pendidikan yang terus berubah. Keberhasilan institusi pendidikan dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kapasitas kepala sekolah dalam mengelola perubahan, membina kerja sama, dan menciptakan lingkungan pembelajaran yang kondusif.³ Oleh karena itu, kepemimpinan kepala sekolah tidak hanya bersifat administratif, melainkan juga harus mampu menginspirasi, memberdayakan guru, dan membentuk budaya organisasi yang produktif.

Seorang pemimpin yang ideal adalah mereka yang mampu mengambil keputusan secara cepat dan tepat, serta memiliki kemampuan persuasi yang tinggi untuk menggerakkan seluruh komponen organisasi dalam mencapai visi yang telah dirancang. Visi organisasi berperan penting sebagai pemandu arah perkembangan sekolah menuju masa depan yang diinginkan. Sekolah yang memiliki visi yang kuat dan jelas akan lebih siap dalam melakukan transformasi dan inovasi, terutama dalam menghadapi berbagai tantangan global dalam bidang

¹ Peter G Northouse, *Leadership: Theory and Practice*, 8th ed. (Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, 2018).

² Paul Hersey and Kenneth H Blanchard, *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*, 4th ed. (Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1982).

³ Kenneth Leithwood and Doris Jantzi, "The Effects of Transformational Leadership on Organizational Conditions and Student Engagement," *Journal of Educational Administration* 38, no. 2 (2000): 112–129.

pendidikan. Kepemimpinan yang efektif memungkinkan sekolah untuk beradaptasi, berkembang, dan menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.⁴

Namun demikian, penelitian-penelitian sebelumnya cenderung masih bersifat umum dan belum banyak yang mengkaji secara spesifik penerapan gaya kepemimpinan secara situasional dalam konteks sekolah menengah kejuruan negeri di daerah. Masih terdapat celah dalam mengkaji bagaimana kepala sekolah mengadaptasi gaya kepemimpinan yang beragam sesuai dengan konteks formal dan nonformal di lingkup sekolah serta bagaimana gaya tersebut memengaruhi efektivitas manajerial dan pencapaian visi institusi. Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian yang lebih mendalam terhadap praktik kepemimpinan kepala sekolah dalam situasi nyata, khususnya di lingkungan SMK.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis gaya-gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah SMK Negeri Kedawung serta menilai efektivitas dan dampaknya terhadap manajemen sekolah. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori kepemimpinan pendidikan serta memberikan implikasi praktis bagi kepala sekolah dalam memilih dan menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kebutuhan lembaga pendidikan yang mereka pimpin.

METODE

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dengan model analisis-deskriptif. Dengan kata lain, sumber utama dalam penelitian ini adalah buku, artikel, maupun sumber bacaan lain yang berhubungan dengan tema gaya-gaya kepemimpinan. Peneliti melakukan wawancara untuk analisis terkait gaya kepemimpinan. Pada penelitian ini narasumber yang diangkat ialah kepala sekolah SMK Negeri Kedawung. Analisis tersebut menganalisis terkait gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah dalam kepemimpinannya di SMK Negeri Kedawung. Langkah-langkah metode ini yang akan digunakan peneliti terdiri dari pemilihan topik, pengumpulan data, analisis atau kajian data, dan penyajian atau deskripsi data. Pada proses penelitian, peneliti menggunakan metode wawancara dan dokumentasi untuk mendapatkan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan adalah kata yang berasal dari kata “pimpin” yang artinya bimbing atau tuntun. Dari kata pimpin melahirkan kata kerja “memimpin” yang artinya membimbing atau menuntun dan kata benda “pemimpin” ialah orang yang

⁴ Michael Fullan, *Leading in a Culture of Change* (San Francisco: Jossey-Bass, 2001).

berfungsi memimpin, atau orang yang membimbing atau menuntun. Sedangkan kepemimpinan yaitu kemampuan seseorang dalam memengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan.

Menurut Hersey dan Blanchard dalam buku *Pemimpin dan Kepemimpinan* “pemimpin adalah seseorang yang mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk melakukan unjuk kerja maksimum yang telah sesuai dengan tujuan organisasi” sedangkan Menurut ⁵ Kepemimpinan secara umum adalah sebuah kemampuan yang terdapat di dalam diri seseorang untuk bisa memengaruhi orang lain atau memandu pihak tertentu untuk mencapai tujuan. Dalam kepemimpinan ini tentunya terdapat Gaya kepemimpinan yang merupakan perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang ia lihat. ⁶

Kepemimpinan menurut ⁷, Kepemimpinan tidak lagi didasarkan pada bakat dan pengalaman saja, tetapi pada penyiapan secara berencana, melatih calon pemimpin. Semuanya dilakukan lewat perencanaan, penyelidikan, percobaan/eksperimen, analisis, supervisi, dan penggemblengan secara sistematis untuk membangkitkan sifat-sifat pemimpin yang unggul, agar mereka berhasil dalam tugas-tugasnya.

Jadi memang nilai kepemimpinan tidak lagi ditentukan oleh bakat alamnya akan tetapi oleh kemampuannya menggerakkan banyak orang melakukan satu karya bersama, berkat pengaruh kepemimpinannya yang diperoleh melalui pelatihan dan pendidikan. Jadi, kepemimpinan itu sifatnya spesifik, berpengaruh bagi orang lain, diperlukan bagi situasi khusus.

Menurut Ordway dalam bukunya *The Art of leadership* menyatakan bahwa “kepemimpinan adalah kegiatan memengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan”. Kemudian menurut George dalam bukunya *Principle Of Management* berkata bahwa “Kepemimpinan itu adalah kegiatan memengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok”.⁸

Menurut ⁹ Pada dasarnya ada bermacam-macam gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin dalam menetapkan kepemimpinannya dalam

⁵ Winarso Widi and Mulyadi, *Pengantar Manajemen* (Banyumas: Pena Persada, 2020).

⁶ Dian Narulita Tristina, *Kepemimpinan Dan Kinerja Seri Praktis Peningkatan Kinerja Guru* (Jawa Timur: Wade Publish, 2019).

⁷ Kartono, *Pemimpin Dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016).

⁸ Ibid.

⁹ Heni Roheni, “Model Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai,” *Ecodemia* (2016): 32-47.

praktiknya. Bahkan didalam satu organisasi atau perusahaan dalam suatu bagian, divisi, atau cabang yang sama bisa terdapat gaya kepemimpinan yang berbeda satu sama lain. berikut macam-macam gaya kepemimpinan, antara lain

Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter adalah pendekatan kepemimpinan, di mana pemimpin memegang kendali penuh atas pengambilan keputusan dan memberikan instruksi kepada anggota tim tanpa melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan. Gaya kepemimpinan otoriter cenderung sangat berkuasa dan seringkali melibatkan kontrol yang ketat mengenai semua aspek pekerjaan. Pemimpin mengambil keputusan secara mandiri dan memberikan instruksi yang jelas kepada anggotanya. Umumnya, pemimpin otoriter mempunyai kontrol penuh atas tim dan mengharapkan ketaatan dari para anggotanya. Gaya kepemimpinan otoriter efektif pada saat keadaan darurat atau saat keputusan cepat dibutuhkan.

Gaya otokratik dikenal sangat keras dalam mengarahkan para bawahan untuk menjalankan pekerjaan. Prinsip ini pada akhirnya membuat pemimpin otoriter meyakini bahwa setiap pemikiran yang dihasilkannya adalah yang paling tepat sehingga menjadi sesuatu yang mutlak untuk diterapkan agar tujuan organisasi tercapai.¹⁰

Menurut Herlinda Maya Purnama Sari Pemimpin otokratis biasanya merasa bahwa mereka mengetahui apa yang mereka inginkan dan cenderung mengekspresikan kebutuhan-kebutuhan tersebut dalam bentuk perintah-perintah langsung kepada bawahan. Dalam kepemimpinan otokrasi terjadi adanya keketatan dalam pengawasan, sehingga sukar bagi bawahan dalam memuaskan kebutuhan egoistisnya.¹¹

Ciri-ciri gaya kepemimpinan otoriter Ciri-ciri dan karakteristik yang dimiliki oleh gaya kepemimpinan otoriter, sebagai berikut:

- 1) Keputusan sentral Pemimpin mengambil keputusan secara mandiri tanpa melibatkan anggota tim saat proses pengambilan keputusan.
- 2) Hasil keputusan tersebut kemudian diberikan kepada anggota tim untuk dijalankan. Instruksi jelas Pemimpin otoriter memberikan instruksi yang jelas dan spesifik kepada anggota tim. Baik tugas, waktu, dan langkah-langkah yang harus diikuti telah diatur secara ketat.

¹⁰ J. G Ony, "Kepemimpinan Otokratis Dalam Capaian Kinerja Bisnis (Studi Pada Industri Kecil Dan Menengah Kuliner Khas Palembang)," *Seminr dan Konferesi Nasional IDEC* (2019).

¹¹ Herlina maya Purnama Sari, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Karyawan Perusahaan X Di Blitar.," *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis & Call For Paper FEB UMSIDA* (2016): 179-190.

- 3) Ketaatan yang diharapkan Pemimpin otoriter menginginkan ketaatan dari semua anggota tim. Ia menekankan betapa pentingnya patuh terhadap instruksi dan kebijakan yang sudah ditetapkan.
- 4) Kontrol penuh Pemimpin otoriter memegang kontrol penuh atas tim. Pemimpin tersebut memegang tanggung jawab utama dalam mengambil keputusan, menentukan arah, dan mengawasi pelaksanaan tugas.
- 5) Sanksi atau hukuman Pemimpin otoriter kerap memakai sanksi atau hukuman untuk mendorong ketaatan dalam tim atau organisasi.
- 6) Komunikasi searah Umumnya, komunikasi dalam kepemimpinan otoriter bersifat satu arah. Pemimpin memberikan instruksi dan anggota tim diharapkan untuk menjalankannya tanpa banyak ruang untuk berdiskusi atau memberikan masukan.
- 7) Penekanan pada hasil Walaupun gaya kepemimpinan ini dapat terasa keras, pemimpin otoriter kerap menekankan hasil dan efisiensi dalam mencapai tujuan.

Kelebihan gaya kepemimpinan otoriter, yaitu:

Setiap masalah yang terjadi dalam organisasi dapat selesai dengan cepat karena keputusan diambil secara cepat dan mutlak oleh pemimpin tanpa menerima perlawanan atau bantahan. Pemimpin otoriter tegas dan adil dalam menerapkan kedisiplinan tanpa memandang siapa pun. Bawahan yang berbuat salah akan langsung ditindak. Pengawasan yang terkontrol, sehingga bawahan tidak bisa berbuat curang. Oleh karenanya, proyek mampu terselesaikan tepat waktu dengan hasil yang berkualitas dan sesuai ekspektasi.

- 1) Memiliki visi dan misi organisasi yang jelas. Arah tujuan organisasi sangat jelas, baik jangka pendek, menengah, ataupun panjang. Pencapaian prestasi.
- 2) Pemimpin otoriter tidak mengenal kata gagal dan keberhasilan merupakan harga mati yang harus dicapai. Hal tersebut dapat mengatasi risiko organisasi hanya berjalan di tempat (stagnan) atau risiko penurunan kinerja pencapaian.

Kekurangan gaya kepemimpinan otoriter Kekurangan atau kelemahan yang dimiliki gaya kepemimpinan otoriter adalah:

- 1) Hanya bergantung pada satu orang tertinggi, yaitu penguasa.
- 2) Bawahan mungkin merasa tidak dihargai dan dapat menyebabkan ketegangan hubungan antara pemimpin dan anggota tim.
- 3) Keterbatasan partisipasi anggota tim dapat menghambat kreativitas, inovasi, dan pengembangan potensi individu.
- 4) Dapat menciptakan lingkungan kerja yang otoriter, kurang kooperatif, dan kurang memotivasi anggota tim.

- 5) Komunikasi yang terbatas dan kurangnya ruang anggota tim untuk berkontribusi dapat menyebabkan rasa frustrasi dan rendahnya kepuasan kerja.
- 6) Dapat memberikan dampak negatif pada iklim kerja.
- 7) Pemimpin otoriter tidak sepenuhnya percaya terhadap ide, saran, nasihat, dan orang lain sebelum menyaksikan secara langsung hasilnya.
- 8) Kekuasaan penuh yang dimiliki oleh pemimpin berpotensi menimbulkan sikap dan perilaku yang sewenang-wenang dalam membuat aturan, menindak, menghukum, dan mencatat para bawahan tanpa mendengarkan penjelasan mengenai apa yang sebenarnya terjadi.
- 9) Terbukanya peluang untuk melakukan praktik kecurangan, penyalahgunaan wewenang, korupsi, kolusi, dan nepotisme.
- 10) Membuat organisasi kerap kehilangan bawahan karena mengundurkan diri dengan alasan tidak mampu mengikuti aturan yang ada.
- 11) Sifat utama pemimpin otoriter yang tidak memandang kebebasan individu. Namun, banyak pemimpin di dunia yang mampu membuat perubahan.

Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis adalah kemampuan memengaruhi orang lain supaya bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara pemimpin dan bawahan sama-sama menentukan dan melakukan kegiatan bersama. Gaya kepemimpinan demokratis juga dapat disebut gaya kepemimpinan yang terpusat pada anak buah, kepemimpinan dengan kesederajatan, kepemimpinan konsultatif dan partisipatif. Pemimpin berkonsultasi dan bernegosiasi dengan bawahannya untuk merumuskan tindakan hasil keputusan bersama.

Definisi dan Jenisnya Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang memberikan wewenang secara luas kepada anggotanya. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan anggota sebagai suatu tim yang utuh. Gaya kepemimpinan demokratis menggambarkan pemimpin yang cenderung melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, mendelegasikan kekuasaan, mendorong partisipasi dalam menentukan metode dan tujuan kerja. Gaya ini juga menggunakan umpan balik sebagai upaya mendidik bawahannya. Gaya kepemimpinan demokratis menghargai potensi yang dimiliki setiap individu dan bersedia mendengarkan bawahannya.

Ciri-ciri gaya kepemimpinan demokratis Gaya kepemimpinan demokratis mempunyai ciri-ciri, sebagai berikut:

- a) Wewenang pemimpin tidak mutlak. Pemimpin bersedia melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahannya.
- b) Keputusan dan kebijakan dibuat oleh pemimpin dan bawahan secara bersama-sama. Pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan, atau kegiatan para bawahan dilakukan secara wajar.
- c) Prakarsa dapat datang dari pimpinan ataupun bawahan. Komunikasi berlangsung secara timbal balik atau dua arah, baik yang terjadi antara pemimpin dengan bawahan ataupun sesama bawahan. Terdapat banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran atau pendapat.
- d) Tugas-tugas yang diberikan kepada bawahan lebih bersifat permintaan daripada instruksi. Pemimpin lebih memperhatikan sikap dan tindakannya, serta adanya rasa saling percaya dan menghormati.

Gaya Kepemimpinan Bebas

Istilah *laissez-faire* berasal dari bahasa Perancis yang artinya “biarkan terjadi” atau “biarkan berbuat”. Gaya kepemimpinan *laissez-faire* memberikan kebebasan penuh kepada anggota atau orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan sesuai dengan kehendak dan kepentingan masing-masing. Mari mengenal lebih lanjut mengenai gaya kepemimpinan *laissez-faire*.

Gaya kepemimpinan *laissez-faire* adalah kebalikan dari gaya kepemimpinan otoriter, fokusnya ada pada pendelegasian banyak tugas kepada anggota tim dan memberikan sedikit atau bahkan tanpa pengawasan. Gaya kepemimpinan *laissez-faire* adalah kemampuan memengaruhi orang lain supaya bersedia bekerja sama dalam mencapai tujuan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan lebih banyak diserahkan kepada bawahannya.

Gaya kepemimpinan bebas atau *laissez-faire* dapat diartikan membiarkan orang-orang berbuat sekehendaknya. Pemimpin tidak memberikan kontrol dan koreksi pada pekerjaan anggotanya. Jika dalam suatu organisasi tidak ada seorang anggota pun yang menetapkan keputusan dan melaksanakan kegiatan, maka organisasi menjadi tidak berfungsi. Selain itu, kebebasan yang diberikan juga dapat membuat fungsi organisasi tidak berjalan dengan semestinya.

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

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

Pengawasan dari pimpinan diberikan jika dipandang perlu, sehingga pemimpin sering berposisi sebagai penasehat. Kepemimpinan dijalankan sebagai upaya intensif dari seorang pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, sikap dan perilaku anggota. Tipe kepemimpinan ini sangat bertolak belakang dengan tipe kepemimpinan otoriter.¹²

Dalam gaya kepemimpinan *laissez-faire*, sebenarnya pemimpin tidak memberikan kepemimpinannya, ia memberikan kebebasan dalam bertindak dan berekspresi kepada bawahannya. Tingkat keberhasilan organisasi disebabkan oleh dedikasi beberapa anggota kelompok dan bukan karena pengaruh dari seorang pemimpin.

Keuntungan dari penerapan gaya kepemimpinan *laissez-faire* adalah para anggota dapat mengembangkan kemampuan dirinya sesuai kapasitas dan keterampilan yang dimiliki. Namun, gaya kepemimpinan *laissez-faire* juga dapat mendatangkan kerugian bagi organisasi yang seperti kekacauan dan tidak ada arahan yang jelas karena semua bekerja sesuai dengan selera masing-masing.

Ciri-ciri gaya kepemimpinan *laissez-faire* sebagai berikut:

- 1) Gaya santai yang berangkat dari pandangan bahwa organisasi tidak menghadapi masalah yang serius dan jika ada masalah serius pasti akan selalu dapat ditemukan penyelesaiannya. Oleh karenanya, pemimpin tipe ini tidak mempunyai "sense of crisis"
- 2) Pemimpin tidak suka mengambil risiko dan lebih cenderung pada upaya mempertahankan status quo.
- 3) Pemimpin gemar melimpahkan wewenang kepada bawahannya dan lebih menyukai situasi di mana bawahannya yang mengambil keputusan dan keberadaannya dalam organisasi lebih bersifat saling mendukung.
- 4) Enggan memberikan sanksi kepada bawahannya yang melakukan penyimpangan atau perilaku disfungsi. Sebaliknya, pemimpin gemar mengobral pujian.
- 5) Memperlakukan bawahan sebagai rekan dan tidak menyukai hubungan yang bersifat hierarkis. Keserasian dalam interaksi organisasional dipandang sebagai hal yang harus dipertahankan.

Gaya Kepemimpinan Visioner

Kepemimpinan visioner (*visionary leadership*) dapat diartikan sebagai kemampuan pemimpin dalam mencipta, merumuskan, mengkomunikasikan, mensosialisasikan, mentransformasikan, dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau sebagai hasil interaksi sosial di

¹² Sari Rahayu et al., "Hakikat Kepemimpinan Dan Tipe-Tipe Kepemimpinan Pendidikan," *Eduprof: Islamic Education Journal* 4, no. 2 (2022): 187–198.

antara anggota organisasi dan stakeholders yang diyakini sebagai cita-cita organisasi di masa depan yang harus dicapai melalui komitmen semua personil.

Kepemimpinan visioner adalah kemampuan dalam mengartikulasikan visi yang nyata, reliabel, dan menarik untuk masa depan dari organisasi. Salah satu tanda kepemimpinan visioner adalah kemampuan dalam merencanakan perumusan visi yang jelas, sehingga sasaran yang akan dicapai dapat tergambar dari pengembangan lembaga yang dipimpinnya. Menurut Hidayah, kepemimpinan visioner merupakan kemampuan pemimpin dalam penciptaan, perumusan, sosialisasi, dan implementasi pemikiran ideal yang dipercaya sebagai cita-cita organisasi di masa mendatang, antara anggota organisasi dan stakeholder yang harus direalisasikan oleh komitmen semua anggota.¹³

Ciri khas dari kepemimpinan visioner yang memiliki orientasi visi diantaranya sebagai berikut.

- 1) Wawasan akan Masa Depan, Para pemimpin yang visioner memiliki pandangan yang jelas akan visi dan tujuan yang akan dicapai oleh organisasi atau kelompok yang ia pimpin demi perkembangan dan tujuan yang telah disepakati bersama.
- 2) Keberanian dalam Melangkah, Kepercayaan diri yang tumbuh melalui kematangan visi ini membuatnya menjadi sosok yang tidak ragu dalam menghadapi risiko.
- 3) Perhitungan yang cermat, teliti dan juga akurat menjadi salah satu kemampuannya yang tidak dapat diragukan, ditambah lagi dengan inner sense yang tidak semua orang miliki.
- 4) Kemampuan Mengakomodir dengan Baik, Human skill yang dimiliki seorang pemimpin yang visioner mampu menolongnya dalam melancarkan tujuan yang ia inginkan melalui problem solving akan konflik yang terjadi di antara tubuh kelompok yang ia pimpin.
- 5) Visi yang Jelas dan Mimpi yang Terealisasi, Perumusan visi yang jelas dan komitmen yang kuat akan mengarahkan dirinya sekaligus “menghipnotis” para anggota untuk tujuan bersama sehingga mimpi yang diinginkan dapat terwujud.
- 6) Implementasi Visi kepada Aksi, Visi yang dibuat oleh pemimpin yang visioner bukan hanya sekedar slogan dalam awang-awang namun mampu diimplementasikan dalam sebuah aksi nyata yang diserap oleh para anggota kelompok sehingga kerja sama dan sinergi pun terjalin.
- 7) Nilai Spiritual yang Kuat, Pemimpin visioner merupakan sosok yang profesional terhadap keyakinan akan nilai-nilai luhur yang ada di bangsa.

¹³ N Hidayah, *Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2016).

- 8) Relationship yang Efektif, Mampu menjalin hubungan yang efektif dengan berbagai kalangan, kolega dan juga bawahan melalui motivasi serta nasihat yang diberikan secara natural dan spontan. Pemimpin visioner memiliki pendekatan kemitraan dan menciptakan rasa berbagai visi serta makna dengan orang lain. Mereka menunjukkan rasa hormat yang lebih besar bagi orang lain dan berhati-hati dalam mengembangkan semangat tim.
- 9) Inovatif dan Inisiatif, Pikiran yang kreatif melalui setiap paradigma baru serta inisiatif dalam melakukan aksi sehingga mampu memberikan suntikan motivasi dan inspirasi pada anggota untuk mencontoh aksi pemimpin tersebut.
- 10) Integritas Tinggi, Dampak dari cirinya yang menjunjung tinggi nilai-nilai spiritual membuat pemimpin yang visioner mewujudkan rasa integritas pribadi yang memancarkan energi positif bagi para anggotanya.
- 11) Strategis dan Sistematis, Pemimpin yang visioner mampu mengubah paradigma lama, dan menciptakan strategi yang “di luar kebiasaan”, mengubah pemikiran konvensional dengan pemikiran yang lebih sistematis.

Gaya Kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah SMK Negeri Kedawung tidak hanya salah satu dari berbagai gaya kepemimpinan, beliau berkata *“Dalam setiap agenda terkadang saya menggunakan 2 atau 3 gaya kepemimpinan. Dalam beberapa agenda sekolah yang bersifat nonformal saya cenderung menggunakan gaya kepemimpinan demokratis dan bebas, saya mengharapkan bahwa rekan-rekan dapat merencanakan agenda dengan baik. Namun, dalam agenda formal saya lebih menggunakan gaya kepemimpinan otoriter karena adanya kebijakan dari dinas yang harus dipatuhi bersama. Disamping gaya-gaya tersebut saya memiliki visi tersendiri untuk mengembangkan sekolah dari situ saya gunakan gaya kepemimpinan visioner, Ketika saya terapkan kepada rekan-rekan terkait gaya kepemimpinan demokratis dan bebas dibalik itu saya memiliki visi tersendiri yang bisa menjadikan saya juga mengambil keputusan yang otoriter tetapi apabila apa yang direncanakan oleh rekan-rekan sudah sempurna saya akan mengikuti apa yang sudah direncanakan dengan baik.”*

Hasil wawancara yang sudah dilakukan peneliti menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam setiap agenda berbeda-beda karena beliau berkata *“semua gaya kepemimpinan terdapat kebaikan dan kekurangannya masing-masing, penerapan yang saya lakukan melihat situasi yang terjadi ketika agenda berlangsung. Namun setiap pemimpin yang baik adalah pemimpin yang berani mengambil keputusan dengan mempertimbangkan dan meminimalisir risiko yang akan terjadi dalam setiap keputusan yang diambil.*

KESIMPULAN

Kepemimpinan berasal dari kata "pimpin" yang berarti bimbing atau tuntun. Seiring dengan itu, muncul kata kerja "memimpin" yang artinya membimbing atau menuntun, dan kata benda "pemimpin" merujuk pada orang yang memimpin atau membimbing. Menurut Hersey dan Blanchard serta Widi & Mulyadi, kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan tidak hanya didasarkan pada bakat alami, tetapi juga pada penyiapan dan pelatihan yang sistematis untuk mengembangkan sifat-sifat pemimpin yang unggul. Ada beberapa gaya kepemimpinan yang dijelaskan, antara lain:

- a. Kepemimpinan Otoriter: Pemimpin memegang kendali penuh, pengambilan keputusan mandiri, instruksi jelas, dan penekanan pada ketaatan. Efektif dalam situasi darurat atau keputusan cepat.
- b. Kepemimpinan Demokratis: Pemimpin melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, memberikan wewenang, dan mendorong partisipasi. Lebih kreatif, motivasional, dan penerimaan keputusan yang luas.
- c. Kepemimpinan Bebas (*Laissez-faire*): Memberikan kebebasan penuh kepada bawahan, minim pengawasan. Bawahan diberi kebebasan dalam mengambil keputusan dan bertindak.
- d. Kepemimpinan Visioner: Pemimpin dengan visi yang jelas untuk masa depan, mampu menginspirasi, merumuskan, dan mengimplementasikan visi organisasi. Mendorong kreativitas, inovasi, dan pengembangan potensi individu.

Penerapan Gaya Kepemimpinan: Kepala sekolah SMK Negeri Kedawung menerapkan berbagai gaya kepemimpinan sesuai situasi. Dalam agenda nonformal, gaya demokratis dan bebas lebih dominan, sementara dalam agenda formal gaya otoriter digunakan karena kebijakan yang harus dipatuhi bersama. Pemimpin visioner digunakan ketika mengimplementasikan visi untuk pengembangan sekolah.

Kepemimpinan memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang baik adalah yang mampu mengaplikasikan berbagai gaya kepemimpinan sesuai kebutuhan situasi, mempertimbangkan kelebihan dan kekurangan masing-masing gaya. Kepala sekolah SMK Negeri Kedawung merupakan contoh pemimpin yang fleksibel dalam menggunakan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda tergantung pada situasi dan tujuan yang ingin dicapai.

REFERENSI:

Fullan, Michael. *Leading in a Culture of Change*. San Francisco: Jossey-Bass, 2001.

- Hersey, Paul, and Kenneth H Blanchard. *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*. 4th ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1982.
- Hidayah, N. *Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2016.
- Kartono. *Pemimpin Dan Kepemimpinan : Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu ?* Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Leithwood, Kenneth, and Doris Jantzi. "The Effects of Transformational Leadership on Organizational Conditions and Student Engagement." *Journal of Educational Administration* 38, no. 2 (2000): 112–129.
- Northouse, Peter G. *Leadership: Theory and Practice*. 8th ed. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, 2018.
- Ony, J. G. "Kepemimpinan Otokratis Dalam Capaian Kinerja Bisnis (Studi Pada Industri Kecil Dan Menengah Kuliner Khas Palembang)." *Seminar dan Konferensi Nasional IDEC* (2019).
- Rahayu, Sari, Ike Kurniati, Iis Suryani, Didin Wahidin, and Hendi Suhendraya Muchtar. "Hakikat Kepemimpinan Dan Tipe-Tipe Kepemimpinan Pendidikan." *Eduprof: Islamic Education Journal* 4, no. 2 (2022): 187–198.
- Roheni, Heni. "Model Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai." *Ecodemia* (2016): 32–47.
- Sari, Herlina Maya Purnama. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Karyawan Perusahaan X Di Blitar." *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis & Call For Paper FEB UMSIDA* (2016): 179–190.
- Tristina, Dian Narulita. *Kepemimpinan Dan Kinerja Seri Praktis Peningkatan Kinerja Guru*. Jawa Timur: Wade Publish, 2019.
- Widi, Winarso, and Mulyadi. *Pengantar Manajemen*. Banyumas: Pena Persada, 2020.