



Studi Literatur: Implementasi Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Tim

Literature Study: Implementation of Leadership Styles Improves Team Performance

Widya Puspita Hati^{1*}, Anita Adelia Rahmah Harahap², Annisa Salsabila Simanjuntak³, Wasiyem⁴

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

*Corresponding Author: E-mail: widyapuspitahati2214@gmail.com

Artikel Review

Article History:

Received: 28 Nov, 2024

Revised: 7 Dec, 2024

Accepted: 19 Dec, 2024

Kata Kunci:

Kepemimpinan;
Implementasi;
Gaya

Keywords:

Leadership;
Implementation;
Style

DOI: [10.56338/jks.v7i12.6772](https://doi.org/10.56338/jks.v7i12.6772)

ABSTRAK

Keberhasilan suatu organisasi tidak dapat dipungkiri banyak ditentukan oleh faktor kepemimpinan. Oleh karena itu hal ini menjadi ketertarikan untuk melakukan penelitian dan menganalisa tentang implementasi gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja tim. Tujuan dari studi literatur ini adalah untuk mengetahui berbagai macam implementasi gaya kepemimpinan apa saja yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam menjalankan perannya. Penelitian ini menggunakan Metode penelitian Kualitatif Deskriptif dengan teknik pengumpulan data yaitu studi literatur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gambaran implementasi gaya kepemimpinan yang berbeda-beda tetapi memiliki maksud dan tujuan yang baik untuk organisasi yang dipimpinnya. Dari 9 artikel tersebut terdapat 2 artikel yang menggunakan gaya kepemimpinan situasional, 3 artikel menggunakan gaya kepemimpinan demokratis, 1 artikel menggunakan gaya kepemimpinan transformatif, 1 artikel menggunakan gaya kepemimpinan tipe paternalistik, dan 2 artikel lainnya lebih membahas tentang cara pengorganisasiannya. Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin dalam menjalankan pemerintahannya sangat mempengaruhi kinerja tim dari suatu organisasi, jika gaya kepemimpinan yang digunakan tidak sesuai dengan karakteristik organisasi yang dipimpin maka hasilnya tidak akan baik. Seorang pemimpin harus mengetahui gaya kepemimpinan yang seperti apa yang harus dipilihnya demi terealisasinya sistem kegiatan organisasi tim yang baik pula.

ABSTRACT

The success of an organization is undeniably determined by the leadership factor. Therefore, it is of interest to conduct research and analyze the implementation of leadership styles in improving team performance. The purpose of this literature study is to find out the various implementations of leadership styles used by a leader in carrying out his role. This study uses a Qualitative Descriptive research method with a data collection technique, namely literature study. The results of this study indicate that the description of the implementation of different leadership styles but have good intentions and objectives for the organization he leads. Of the 9 articles, there are 2 articles that use a situational leadership style, 3 articles use a democratic leadership style, 1 article uses a transformative leadership style, 1 article uses a paternalistic leadership style, and 2 other articles discuss more about how to organize it. The leadership style of a leader in running his government greatly affects the performance of the team of an organization, if the leadership style used does not match the characteristics of the organization being led, the results will not be good. A leader must know what kind of leadership style he should choose in order to realize a good team organization activity system.

PENDAHULUAN

Beberapa ahli memberikan definisi kepemimpinan sebagai berikut: Pertama, Robbins yang dikutip oleh Sudarwan Danim dan Suparno, menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk membujuk sekelompok orang agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan yang sama. Keberhasilan suatu organisasi tidak dapat dipungkiri banyak ditentukan oleh faktor kepemimpinan. Dalam kepemimpinan terdapat pemimpin dan pengikut. Memang benar bahwa seorang pemimpin, baik secara individu maupun kelompok, tidak dapat bekerja sendiri, melainkan memerlukan sekelompok orang yang disebut bawahan yang tindakannya sedemikian rupa sehingga bawahan memberikan pengabdian dan kontribusi bagi organisasi, terutama dalam cara bekerja secara efektif, efisien, ekonomis, dan produktif. Menurut (Kaye Hart et al., 2008) kepemimpinan merupakan kekuatan yang sangat penting di balik kekuatan berbagai organisasi. Kemampuan untuk memengaruhi individu yang berfokus pada pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah kemampuan dan kemauan individu untuk membujuk, memberi inspirasi, mengajak, menggerakkan, dan, jika diperlukan, memaksa orang lain untuk menerima pengaruh dan mengambil tindakan guna menciptakan proses pencapaian tujuan yang ditetapkan.

Pemimpin adalah seseorang yang melaksanakan tugas dan tanggung jawab, memiliki kebiasaan, sifat, kepribadian, dan kualitas khas yang membedakannya dari orang lain, dan memiliki kemampuan untuk membimbing dan memengaruhi orang lain melalui sikap dan tindakan untuk memecahkan masalah di komunitas, keluarga, organisasi, atau masyarakat. Seorang pemimpin dapat mengatur keadaan yang memungkinkan pengikutnya untuk bekerja sama guna mencapai hasil yang diinginkan. Lebih jauh, seorang pemimpin perlu beradaptasi agar dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan dan bawahannya, atau karyawannya. Oleh karena itu, untuk mendorong kerja sama dalam mencapai tujuan, diperlukan kerja sama yang kuat antara atasan dan bawahan serta di antara karyawan. (Muh. Anwar HM et al., 2023).

Menurut Kartono yang dikutip oleh (Mulyono, 2018), gaya kepemimpinan yang karismatik, paternalistik, militeristik, otokratis, laissez-faire, populis, administratif, dan demokratis merupakan sekian banyak gaya kepemimpinan yang dapat muncul dari sifat, kebiasaan, temperamen, karakter, dan kepribadian seorang pemimpin yang khas, yang membedakannya dengan orang lain. Pengambilan keputusan, perilaku pemimpin, dan orientasi kepemimpinan merupakan indikator gaya kepemimpinan. Hal ini dilakukan karena semua pimpinan harus melakukan pengawasan dan pemantauan terhadap kinerja pegawai, terlepas apakah kinerja pegawai tersebut telah sesuai dengan persyaratan kinerja organisasi. Akan lebih mudah untuk mengetahui efektivitas dan keberhasilan pengembangan pegawai jika mengetahui kinerja perusahaan. Oleh karena itu, dapat diketahui unsur-unsur yang mempengaruhi kinerja pegawai, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik (Siti, Nur Aisyah & Wardani, 2020). dimana kinerja pegawai akan lebih optimal tercapai apabila kebijakan tersebut terlaksana dengan baik.

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan Metode penelitian Kualitatif Deskriptif dengan teknik pengumpulan data yaitu studi literatur. Studi literatur yaitu pengkajian data dari berbagai buku referensi serta hasil penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian untuk mendapatkan landasan teori dari masalah yang di akan teliti.

Dalam penulisan jurnal ini, hal yang dilakukan mengumpulkan data dan meneliti data yang berkaitan dengan implementasi gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja tim dari berbagai sumber tertulis yang relevan dengan isu penelitian. melalui studi literatur yang ada, para peneliti dapat menemukan kekurangan dalam penelitian yang sebelumnya dan mengembangkan argumen yang meyakinkan untuk mendukung hipotesis penelitian. Studi literatur ini tidak hanya memberikan landasan teori yang kuat tetapi juga memungkinkan para peneliti untuk menggabungkan berbagai sudut pandang

dan hasil dari beberapa sumber yang ada.

Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan di dalam penelitian ini merupakan model Miles dan yang mengemukakan bahwa aktivitas analisis data antara lain yaitu reduksi data, penyajian data dan menarik kesimpulan. Dalam penelitian ini, pengambilan data diperoleh dari artikel ilmiah, dan jurnal yang sesuai dengan penelitian ini, kemudian data yang sudah diperoleh kemudian di uraikan secara naratif dianalisis dan dikaji secara mendalam, kritis, dan sistematis yang kemudian diuraikan secara naratif.

HASIL

Tabel 1. Analisis Implemenyasi Gaya Kepemimpinan Studi Literatur

No	Judul	Penulis	Metode	Hasil
1.	Implementasi Gaya Kepemimpinan Demokratis dalam Organisasi	Aviana Noer Zubaida, Chasan Maruf, Afried Lazuardi	Teknik pengumpulan data dengan studi dokumentasi dan teknik pengolahan data dengan reduksi, penyajian data dan penarikan kesimpulan.	Hasil penelitian menunjukkan Implementasi gaya kepemimpinan demokratis pertama idealized influence, pemimpin mampu memberikan sumbangan pikiran yang baik melalui pengambilan keputusan dalam mencapai visi organisasi. Kedua inspirational motivation, pemimpin mampu mendorong diri sendiri dan bawahan untuk bekerja sesuai dengan standar yang terdapat dalam organisasi. Ketiga intellectual stimulation, pemimpin mampu menggerakkan bawahan untuk terus berkeaktivitas melalui pemberian ide baru dan kreatif yang dimiliki pemimpin. Keempat individual consideration, pemimpin mampu menghargai dan menerima masukan dan kritik yang bersumber dari bawahan serta menghargai kinerja bawahan
2.	Implementasi Budaya Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan	Anggada Abim Pramudya, Muhammad Rouf Purnama, Ninnes Sri Andarbeni, Putri Nurjayanti, M. Isa Anshori	Metode yang digunakan dalam penelitian ini yakni menggunakan metode literatur review atau kepustakaan, yakni sebuah metode yang bersifat sistematis, eksplisit dan reproduibel untuk melakukan	Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa budaya kerja dan gaya kepemimpinan berdampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kepemimpinan akan menjadi faktor penentu keberhasilan dalam suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan kepemimpinan menjadi titik pusat adanya perubahan signifikan. Dalam

		identifikasi. Study literatur review sendiri dipakai untuk menghimpun data atau sebuah sintesa sumber-sumber yang berhubungan dengan topik penelitian dari berbagai sumber baik jurnal, buku, dokumentasi, internet dan Pustaka	perusahaan, kepemimpinan menjadi kepribadian yang memiliki dampak dan kepemimpinan merupakan seni dalam menciptakan kesesuaian dan kestabilan perusahaan.	
3.	Kepemimpinan Tim (Team Leadership)	Nabila Padmasari, Makkiyah, Mochammad Isa	Jenis penulisan yang digunakan adalah jenis deskriptif. Jenis deskriptif digunakan karena data membantu tujuan yang ingin dicapai yaitu menginformasikan kepada masyarakat dan juga mahasiswa tentang teori jalur tujuan kepemimpinan tim. Instrumen/ Teknik pengumpulan data penyusunan artikel ini menggunakan penelitian pustaka atau study literatur. Penelitian pustaka adalah penelitian dengan menggunakan literatur atau telah kepustakaan dan mencari sumber-sumber informasi (literatur, internet, dan buku).	Hasil penelitian menunjukkan tentang bagaimana pemimpin mengkoordinasi bawahan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebelumnya. Kerja seorang pemimpin yang harus dapat mengkoordinasikan para bawahannya agar dapat bekerja secara baik melaksanakan tanggungjawabnya. Memotivasi dan menciptakan suasana kerja yang nyaman. Tentang bagaimana seorang pemimpin dapat menjadi pemimpin yang baik dalam memimpin timnya. Apa saja hambatan seorang pemimpin yang akan dihadapi kedepannya. Bagaimana seorang pemimpin berhasil mencapai tujuan yang ingin dicapai. Lalu ada aspek-aspek yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Tahapan kepemimpinan tim juga kami bahas dalam artikel ini, serta model kepemimpinan tim.
4	Implementasi Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah memasuki Pembelajaran Tatap	Mutia Nabila, Abdul Rahman A Ghani	Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara mendalam, dan Dalam hal ini kepala sekolah menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat , yang ditunjukkannya ketika memberikan pengarahan	

Muka	studi dokumentasi. Analisis data menggunakan teknik Miles dan Huberman yaitu reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data.	setiap paginya sebelum pembelajaran, berkoordinasi dengan guru - guru, karyawan, dan komite sekolah jika ada informasi yang berkaitan dengan sekolah atau kantor . Untuk menyelesaikan tugas guru dalam proses pembelajaran , diperlukan komitmen untuk meningkatkan tingkat semangat dan kepercayaan diri. Pemimpin menunjukkan peningkatan komitmen guru dengan menggunakan gaya <i>selling</i> , di mana dia berpartisipasi secara aktif dalam memberikan dorongan, motivasi, dan penghargaan kepada siswa. Instruksi yang diberikan oleh pimpinan untuk menyelesaikan tugas-tugas guru yang sangat teratur dan diatur dengan langkah-langkah yang jelas. Dalam wawancara dengan komite sekolah , kepala sekolah memberikan kemudahan dan menyampaikan berbagai hal yang memerlukan perhatian guru . Oleh karena itu , mereka diharapkan dapat melaksanakan tugasnya secara optimal melalui dukungan moral , partisipasi , dan motivasi dari kepala sekolah dengan menerapkan gaya partisipatif dengan komunikasi dua arah dan saling percaya . Pengawasan dan pengamatan yang dilakukan kepala sekolah yang termasuk gaya delegating dengan memantau guru saat proses pembelajaran berlangsung, kepala sekolah akan memperhatikan pengajaran yang diberikan guru kepada peserta
------	--	--

				didik, mulai dari metode dan model pembelajaran. Jika guru merasa tidak cukup atau menghadapi kesulitan dalam menyampaikan materi pelajaran, guru akan segera membahas masalah tersebut dengan kepala sekolah dan menyarankan penggunaan model pembelajaran yang berbeda. Dalam beberapa kasus, kepala sekolah juga akan masuk ke dalam kelas untuk menyambut siswa.
5	Implementasi Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah untuk Meningkatkan kerja Guru di SMAN 1 Wonogiri	Ridho Robani1, Triono Ali Mustofa	Penelitian yang dilakukan ini merupakan penelitian kualitatif dan data diperoleh dan dikumpulkan dengan teknik wawancara, review jurnal, dan observasi. Selain itu, peneliti melihat kondisi sekolah dan lingkungannya untuk mengumpulkan data. Peneliti juga menggunakan metode review jurnal dari situs Google Scholar yang berkaitan dengan judul yang ingin diteliti	Kepala SMA Negeri 1 Wonogiri menggunakan kepemimpinan demokratis. Kepemimpinan demokratis memungkinkan orang lain untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan dengan melakukan kegiatan bersama antara pimpinan dan bawahan. Wakil kepala sekolah dan guru juga merasakan gaya kepemimpinan demokratis karena memiliki ciri-ciri seperti beban kerja dan tanggung jawab yang diberikan kepada setiap anggota staf sesuai dengan kualitas dan kemampuan mereka. Ada beberapa aspek terkait kepemimpinan demokratis yang diterapkan oleh kepala sekolah SMA Negeri 1 Wonogiri. Aspek yang pertama yaitu praktik yang diterapkan pada segi pengambilan keputusan. Semua orang dalam suatu organisasi harus terlibat dalam proses pengambilan keputusan untuk memastikan bahwa keputusan tersebut tidak membebani salah satu pihak dan dapat dilonggarkan. Aspek

				yang kedua adalah, implementasi pada segi memperhatikan bawahan. Memedulikan anggota atau staf tidak hanya dengan memberikan sebuah motivasi dan perhatian saja, tetapi juga memahami kebutuhan mereka, menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga semua tugas dilakukan yang terbaik oleh para guru atau anggota staf. Aspek yang ketiga yaitu, implementasi pada segi tanggung jawab. Mengadakan pertemuan/ rapat adalah cara untuk menunjukkan siapa yang bertanggung jawab dalam suatu organisasi yang dilakukan secara rutin agar dapat saling mengetahui setiap kendala dalam pelaksanaan proses pendidikan sehingga menghasilkan solusi yang tidak merugikan bagi semua pihak. Kepala sekolah juga melakukan evaluasi terhadap kinerja para guru agar proses pengajaran dapat mengalami peningkatan kearah yang lebih baik. Implementasi gaya kepemimpinan.
6	Implementasi Gaya Kepemimpinan Demokratis dalam Meningkatkan Kinerja Pelayanan Publik	Muhammad Syahril , M. Mas'ud Said, Agus Zainal Abidin	Jenis penelitian pada penelitian ini yakni pendekatan kualitatif. Penelitian ini menggunakan teknik mengumpulkan data sebagai berikut: 1. Wawancara Wawancara ialah teknik mengumpulkan data dengan	Dalam menerapkan gaya kepemimpinan demokratis , Camat Sape menggunakan teori gaya kepemimpinan yang diterapkan di kantor . Berdasarkan pengamatan yang dilakukan di lapangan , teori gaya kepemimpinan yang diterapkan di kantor telah memenuhi prinsip - prinsip yang dikemukakan oleh beberapa teori , antara lain kepemimpinan demokratis menjelaskan kepemimpinan yang bertujuan untuk melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan ,

			melakukan tanyajawab bersama informan, baik face to face atau via online. Dalam hal ini, pihak yang terlibat yakni Camat Sape beserta sebagian pegawainya. 2. Observasi Observasi adalah penelitian secara langsung, pada penelitian ini dilaksanakan secara langsung di Kantor Kecamatan Sape. 3. Dokumentasi Dokumentasi adalah salah satu teknik mengumpulkan data baik berupa foto, arsip, dokumen, dan sejenisnya.	menghargai potensi bawahan , dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif .
7	Implementasi Gaya Kepemimpinan Transformatif Terhadap Motivasi Gaya Kerja Generasi Z	Richard Martologi Pardede	Penelitian ini menggunakan pendekatan Kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara terstruktur.	Gaya Kepemimpinan transformatif dan motivasi kerja generasi Z dapat ditarik beberapa analisis yang signifikan. Mayoritas responden menganggap gaya kepemimpinan transformatif sangat memotivasi karena memberikan ruang untuk berinovasi dan mendukung pengembangan pribadi. Interaksi yang diterapkan gaya ini sangat dianggap positif oleh para responden yang merasa didengar dan dihargai, sehingga memotivasi responden untuk berkontribusi secara aktif. Gaya kepemimpinan transformatif konsisten memberikan motivasi kerja generasi Z dengan memberikan visi yang jelas,

				memfasilitasi keterlibatan aktif, serta memberikan umpan balik yang konstruktif. Responden umumnya lebih menyukai umpan balik yang diberikan secara langsung karena hal ini memungkinkan mereka dengan lebih baik.
8	Implementasi Gaya Kepemimpinan Menggunakan Tipe Paternalistik dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia	Melisa Srimurty, Aprilia, Intan Alvionita, Misbahul Khoiri, Moch. Fanill Abrori, dan Yunita Amalia	Penelitian ini menggunakan teknik sampel sebanyak 4 responden dengan menggunakan wawancara dan observasi serta dokumentasi	1. Benevolent Leadership; Pemimpin di Jasa Raharja menerapkan gaya kepemimpinan benevolent, yaitu memberikan perhatian yang cermat terhadap kolaborator jangka panjang, menunjukkan kepedulian terhadap bawahan dan keluarganya, dan berupaya mengidentifikasi alasan di balik kinerja bawahan yang di bawah standar. 2. Morale Leadership; Pemimpin yang paternalistik mengarahkan anggota timnya dengan menunjukkan kontrol yang kuat. Pemimpin mengungkapkan rasa frustrasi dan kebanggaan mereka terhadap timnya untuk mendorong mereka menyelesaikan tugas tepat waktu. Ketika atasan menawarkan dukungan kepada tim mereka, tugas yang dilakukan oleh anggota tim mereka dilakukan secara efektif dan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.
9	Implementasi Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Di SMP Negeri 1 Wamena Kabupaten Jayawijaya	Siti Aisyah, Soltan Takdir	Penelitian ini menggunakan pendekatan paradigma kualitatif deskriptif. Subjek penelitian ditentukan berdasarkan purposive sampling	1. Gaya Telling; Kepala sekolah menerapkan strategi situasional yang menggunakan petunjuk bahwa aktivitas yang dilakukan bersifat instruktif, seperti memberikan instruksi secara langsung kepada instruktur yang tidak bersifat memaksa melainkan panduan sebelum mereka memulai tugasnya. 2. Gaya Selling; Selain

mengikuti arahan yang jelas, kepala sekolah juga memberikan kesempatan kepada para guru untuk menyuarkan pemikirannya, mempertimbangkan rekomendasinya, dan mendorong para guru untuk menyelesaikan tugas dengan cara memuji mereka ketika mereka berhasil melakukannya.

3. Gaya Participating; Terlepas dari keputusan yang diambil sebagai respons terhadap gagasan guru, terbukti bahwa kepala sekolah dapat mengambil pilihan yang tepat dalam menyelesaikan permasalahan tersebut dan keputusan tersebut dapat diterima oleh semua pihak.

Tabel 1. menunjukkan dari 9 artikel penelitian bahwa gambaran implementasi gaya kepemimpinan yang berbeda-beda tetapi memiliki maksud dan tujuan yang baik untuk organisasi yang dipimpinnya. Dari kesembilan artikel tersebut terdapat 2 artikel yang menggunakan gaya kepemimpinan situasional, 3 artikel menggunakan gaya kepemimpinan demokratis, 1 artikel menggunakan gaya kepemimpinan transformatif, 1 artikel menggunakan gaya kepemimpinan tipe paternalistik, dan 2 artikel lainnya lebih membahas tentang cara pengorganisasiannya.

PEMBAHASAN

Pada umumnya seorang pemimpin adalah seseorang yang dapat menggunakan kekuasaan untuk memengaruhi bagaimana orang lain berperilaku di tempat kerjanya, bagaimana orang lain berkemampuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi orang lain dengan memberi mereka tugas, mengarahkan dan mempengaruhi orang lain yang dikenal sebagai kekuasaan. Menurut Stoner, seorang pemimpin memiliki peluang lebih baik untuk menjadi pemimpin yang efektif jika mereka memiliki akses ke lebih banyak sumber kekuatan. (Aprilia et al., 2021)

Gaya kepemimpinan demokratis yang melibatkan anggota dan bawahan dalam pengambilan keputusan, mendorong upaya keras untuk mencapai tujuan. Di bawah kepemimpinan demokratis, elemen terpenting dan mendasar dari setiap kelompok terorganisir adalah masyarakat. Gaya kepemimpinan demokratis ditandai dengan banyaknya aktivitas yang cenderung memajukan dan mengembangkan organisasi, serta tindakan yang berfungsi sebagai penyelamat dan pembela. Lebih lanjut, perilaku para eksekutif (pemimpin) juga menunjukkan hal tersebut. (Handrian et al., 2022)

Kepemimpinan demokratis merupakan upaya suatu organisasi untuk menanamkan prinsip demokrasi pada anggota dan bawahannya. Khususnya bagi para CEO dan pemimpin organisasi yang bekerja untuk memajukan organisasi secara keseluruhan. Keyakinan pimpinan perusahaan terhadap kepemimpinan demokratis sangat penting untuk pengembangan dan penciptaan budaya organisasi yang diperlukan untuk menciptakan organisasi yang efektif. Membuat keputusan, memantau pengikut, dan mendelegasikan kekuasaan, tanggung jawab, dan keterlibatan kepada pengikut adalah beberapa dari banyak aspek perilaku seorang pemimpin. (Handrian et al., 2022)

Kepemimpinan Transformasional : Hakikat kepemimpinan transformasional adalah kemampuan

seseorang untuk mentransformasikan sumber daya organisasi secara optimal guna mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, sumber daya yang dimaksud biasanya adalah sumber daya manusia. Istilah "transformasi" berasal dari kata "transformation", yang berarti "mengubah" atau "mengubah". Orang-orang yang termasuk dalam sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam (madrasah) termasuk pimpinan, karyawan, subordinasi, spesialis, guru, pimpinan madrasah, dan siswa. Teori transformasional, yang sering disebut sebagai "teori hubungan kepemimpinan", menekankan hubungan yang terbentuk antara para pemimpin dan mereka yang mengikuti mereka. Pemimpin memotivasi dan menginspirasi atau memberikan inspirasi kepada orang lain dengan cara membantu anggota kelompok memahami potensi yang dimilikinya, yang harus ditransformasikan ke dalam perilaku nyata agar dapat menyelesaikan tugas pokok dan fungsinya secara bersama-sama. (Aprilia et al., 2021)

Menurut Avolio, Bass, dan Jung, kepemimpinan transformasional awalnya ditunjukkan melalui tiga tindakan: karisma, pertimbangan individu, dan stimulasi intelektual. Namun seiring perkembangan, tindakan karismatik bagian menjadi dua: motivasi inspiratif dan karisma atau idealisasi pengaruh. (Avolio et al., 1999)

Gaya Kepemimpinan Situasional Gaya kepemimpinan yang dikenal sebagai kepemimpinan situasional (Situational Leadership Theory) lahir dari premis pendekatan situasional bahwa tidak ada satu gaya yang terbaik dan paling mudah beradaptasi dan bahwa satu gaya tidak dapat efektif dalam setiap keadaan. Gaya kepemimpinan ini dipopulerkan oleh Paul Hersey dan Kenneth H. Blanchard. Seiring berjalannya waktu, teori kepemimpinan situasional berubah menjadi bentuknya yang sekarang setelah pertama kali dikemukakan oleh Hersey & Blanchard pada tahun 1960-an dengan nama "Life Cycle Theory of Leadership". Dalam karya mereka selanjutnya, Ken Blanchard dan Paul Hersey memutuskan untuk menyelidiki konsep tersebut secara independen. (Aisyah et al., 2023)

Pendekatan situasional adalah gaya kepemimpinan yang menegaskan bahwa sebelum menggunakan gaya atau jenis kepemimpinan tertentu, para pemimpin harus memahami situasi, perilaku bawahan mereka, dan sifat skenario. Metode ini mengharuskan para pemimpin untuk dapat mendiagnosis perilaku manusia. Penyempurnaan lebih lanjut dari teori kepemimpinan kepribadian dan perilaku, teori kepemimpinan situasional dianggap kurang mampu menjelaskan model kepemimpinan yang paling efektif untuk berbagai situasi. Teori yang dikenal sebagai pendekatan situasional atau pendekatan kontingensi berupaya untuk mencapai keseimbangan antara gagasan bahwa ada prinsip-prinsip universal manajemen dan organisasi dan gagasan bahwa setiap organisasi berbeda dan menghadapi berbagai tantangan yang membutuhkan gaya kepemimpinan tertentu. (Khoironi & Hamid, 2020)

Dalam masyarakat tradisional, khususnya masyarakat agraris, pemimpin yang paternalistik masih hadir dalam berbagai bentuk. Kuatnya ikatan primer, struktur keluarga besar, sifat masyarakat yang komunalistik, pentingnya adat istiadat yang sangat kuat dalam kehidupan bermasyarakat, serta potensi terjalannya hubungan pribadi yang erat antar anggota masyarakat merupakan beberapa alasan mengapa seorang pemimpin yang hebat bisa demikian. populer di masyarakat seperti itu. (Aprilia et al., 2021)

Anggota tim diperlakukan seperti orang tua oleh seorang pemimpin yang menerapkan kepemimpinan paternalistik. Gaya kepemimpinan ini melibatkan perlindungan karyawan organisasi dan membuat pilihan dengan otoritas (Indartinah et al., 2023). Teori kepemimpinan paternalistik (PL), menurut Farh dan Cheng, memungkinkan karyawan untuk mengekspresikan ide-ide mereka melalui keputusan yang dibuat oleh kelompok sambil mempertahankan kendali atas mereka dengan memungkinkan mereka memanfaatkan kreativitas mereka untuk mencapai tujuan mereka sendiri. (Farh & Cheng, 2000).

KESIMPULAN

Kepemimpinan adalah sifat yang ada pada diri seorang pemimpin, kemampuan dan kemauan individu untuk membujuk, memberi inspirasi, mengajak, menggerakkan, dan, jika diperlukan memaksa orang lain untuk menerima pengaruh dan mengambil tindakan guna menciptakan proses pencapaian tujuan yang ditetapkan. Seorang pemimpin dapat mengatur keadaan yang memungkinkan pengikutnya untuk bekerja sama guna mencapai hasil yang diinginkan. Seorang pemimpin perlu beradaptasi agar dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan dan bawahannya, atau karyawannya. Oleh karena itu, untuk mendorong kerja sama dalam mencapai tujuan, diperlukan kerja sama yang kuat antara atasan dan bawahan. Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin dalam menjalankan pemerintahannya sangat

mempengaruhi kinerja tim dari suatu organisasi, jika gaya kepemimpinan yang digunakan tidak sesuai dengan karakteristik organisasi yang dipimpin maka hasilnya tidak akan baik. Seorang pemimpin harus mengetahui gaya kepemimpinan yang seperti apa yang harus dipilihnya demi terealisasinya sistem kegiatan organisasi tim yang baik pula.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, S., Akil, A., & Nurlaeli, A. (2023). Penerapan Gaya Kepemimpinan Situasional Dalam Rangka Meningkatkan Efektifitas Pembelajaran Di Sdn Kertamulya 3. *ANSIRU PAI : Pengembangan Profesi Guru Pendidikan Agama Islam*, 7(1), 220. <https://doi.org/10.30821/ansiru.v7i1.16391>
- Aprilia, M. S., Alvionita, I., Khoiri, M., Abrori, M. F., & Amalia, Y. (2021). Implementasi Gaya Kepemimpinan Menggunakan Tipe Paternalistik Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia. *Madani Jurnal Politik Dan Sosial Kemasyarakatan*, 13(1), 41–54. <https://doi.org/10.52166/madani.v13i1.2289>
- Avolio, B. J., Bass, B. M., & Jung, D. I. (1999). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the multifactor leadership questionnaire. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72(4), 441–462. <https://doi.org/10.1348/096317999166789>
- Farh, J.-L., & Cheng, B.-S. (2000). A Cultural Analysis of Paternalistic Leadership in Chinese Organizations. *Management and Organizations in the Chinese Context*, 84–127. https://doi.org/10.1057/9780230511590_5
- Handrian, A. F., Ichsan, M., Teknik, I., & Pemasarakatan, I. (2022). Implementasi Gaya Kepemimpinan Demokratis Pada Suatu Organisasi. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 9(2), 707–711. <http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/nusantara/index>
- Indartinah, S., Syah, T. Y. R., Rojuaniah, R., Hafidz, I. L. H., & Azizah, F. N. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Paternalistik Dan Kepemimpinan Melayani Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi : Peran Mediasi Persepsi Skala Politik Organisasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(3), 258–286. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i3.3339>
- Kaye Hart, R., Conklin, T. A., & Allen, S. J. (2008). Individual Leader Development: An Appreciative Inquiry Approach. *Advances in Developing Human Resources*, 10(5), 632–650. <https://doi.org/10.1177/1523422308321950>
- Khoironi, N., & Hamid, A. (2020). Kepemimpinan Situasional dalam Pendidikan Islam. *Jurnal MUDARRISUNA*, 10(4), 670.
- Muh. Anwar HM, Faradilla, Umrah, & Muh. Taufiq Anugrah. (2023). Membangun Jiwa Kepemimpinan Pada Mahasiswa. *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(2), 211–221. <https://doi.org/10.24252/edu.v2i2.33797>
- Mulyono, H. (2018). Kepemimpinan (Leadership) Berbasis Karakter Dalam Peningkatan Kualitas Pengelolaan Perguruan Tinggi. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 3(1), 290–297. <https://doi.org/10.32696/jp2sh.v3i1.93>
- Siti, Nur Aisyah & Wardani, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Siti. *Bulletin of Management and Business*, 1(1), 42–50.
- Aisyah, S., Akil, A., & Nurlaeli, A. (2023). Penerapan Gaya Kepemimpinan Situasional Dalam Rangka Meningkatkan Efektifitas Pembelajaran Di Sdn Kertamulya 3. *ANSIRU PAI : Pengembangan Profesi Guru Pendidikan Agama Islam*, 7(1), 220. <https://doi.org/10.30821/ansiru.v7i1.16391>
- Aprilia, M. S., Alvionita, I., Khoiri, M., Abrori, M. F., & Amalia, Y. (2021). Implementasi Gaya Kepemimpinan Menggunakan Tipe Paternalistik Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia. *Madani Jurnal Politik Dan Sosial Kemasyarakatan*, 13(1), 41–54.

<https://doi.org/10.52166/madani.v13i1.2289>

- Avolio, B. J., Bass, B. M., & Jung, D. I. (1999). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the multifactor leadership questionnaire. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72(4), 441–462. <https://doi.org/10.1348/096317999166789>
- Farh, J.-L., & Cheng, B.-S. (2000). A Cultural Analysis of Paternalistic Leadership in Chinese Organizations. *Management and Organizations in the Chinese Context*, 84–127. https://doi.org/10.1057/9780230511590_5
- Handrian, A. F., Ichsan, M., Teknik, I., & Pemasarakatan, I. (2022). Implementasi Gaya Kepemimpinan Demokratis Pada Suatu Organisasi. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 9(2), 707–711. <http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/nusantara/index>
- Indartinah, S., Syah, T. Y. R., Rojuaniah, R., Hafidz, I. L. H., & Azizah, F. N. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Paternalistik Dan Kepemimpinan Melayani Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi : Peran Mediasi Persepsi Skala Politik Organisasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(3), 258–286. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i3.3339>
- Kaye Hart, R., Conklin, T. A., & Allen, S. J. (2008). Individual Leader Development: An Appreciative Inquiry Approach. *Advances in Developing Human Resources*, 10(5), 632–650. <https://doi.org/10.1177/1523422308321950>
- Khoironi, N., & Hamid, A. (2020). Kepemimpinan Situasional dalam Pendidikan Islam. *Jurnal MUDARRISUNA*, 10(4), 670.
- Muh. Anwar HM, Faradilla, Umrah, & Muh. Taufiq Anugrah. (2023). Membangun Jiwa Kepemimpinan Pada Mahasiswa. *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(2), 211–221. <https://doi.org/10.24252/edu.v2i2.33797>
- Mulyono, H. (2018). Kepemimpinan (Leadership) Berbasis Karakter Dalam Peningkatan Kualitas Pengelolaan Perguruan Tinggi. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 3(1), 290–297. <https://doi.org/10.32696/jp2sh.v3i1.93>
- Siti, Nur Aisyah & Wardani, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Siti. *Bulletin of Management and Business*, 1(1), 42–50.