



Kepemimpinan Dalam Perspektif Berbagai Teori Dan Perannya Dalam Perumusan Visi Lembaga Pendidikan

Rotim¹, Diana Tasliman², Tamsik Udin³

^{1,2,3}Pascasarjana UIN Siber Syekh Nurjati Cirebon

Abstrak

Received: 2 Oktober 2024
Revised: 13 Oktober 2024
Accepted: 30 Oktober 2024

Dalam bidang kepemimpinan, terdapat tiga pendekatan umum: Teori Sifat (Trait Theory), Kepemimpinan Karismatik, dan Teori Perilaku (Behavioral Theory). Penelitian ini mengeksplorasi perbedaan dan kesamaan ketiga pendekatan tersebut dalam pembentukan visi kepemimpinan. Analisis bertujuan untuk mengungkap korelasi antara pendekatan kepemimpinan dan pembentukan visi di yayasan pendidikan islam Al-Multazam Husnul Khotimah. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif dengan metode pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan analisis dokumen, dengan fokus utama pada pemahaman tentang Kepemimpinan Menurut Teori Sifat (Trait Theory), Kepemimpinan Karismatik, Kepemimpinan Menurut Teori Perilaku (Behavioral Theory), dan perannya pada Perumusan Visi organisasi. Dalam YPI Al-Multazam HK, kepemimpinan diatur berdasarkan Trait Theory dan Charismatic Leadership. Pada level kepala unit hingga divisi, pemimpin dinilai berdasarkan kinerja. Teori Behavioral digunakan dalam penentuan pejabat struktural. Saran penulis adalah mempertimbangkan bakat alami dan hasil kinerja dalam penunjukan pemimpin serta mengadopsi tes seperti STIFIN. Menurut Trait Theory, kepemimpinan dipengaruhi oleh sifat-sifat kepemimpinan individu. Kepemimpinan Karismatik menekankan pengaruh dan inspirasi pemimpin. Teori Perilaku menekankan kepemimpinan dapat dipelajari dan dikembangkan. Efektivitas pemimpin tergantung pada gaya kepemimpinan dan perumusan visi yang jelas.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Karismatik, Teori Prilaku, Teori Sifat.

(*) Corresponding Author: limap46@gmail.com

How to Cite: Rotim, R., Tasliman, D., & Udin, T. (2025). Leadership in the perspective of various theories and its role in formulating the vision of educational institutions. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(2.B), 266-271. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/9837>

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan sebuah peran penting yang mempengaruhi arah dan keberhasilan suatu kelompok, organisasi, atau masyarakat. Hakikat kepemimpinan tidak hanya terletak pada kemampuan seseorang untuk memberi perintah atau arahan, tetapi lebih pada kemampuan untuk menginspirasi, memotivasi, dan menggerakkan orang lain menuju pencapaian tujuan bersama (Akpaprep, Jengre, dan Mogre 2019). Seorang pemimpin yang baik adalah mereka yang mampu menunjukkan contoh melalui tindakan mereka sendiri, membangun kepercayaan, dan menjalin komunikasi yang efektif dengan anggota timnya.

Kepemimpinan juga mengandung esensi tentang bagaimana seseorang dapat mengenali dan memanfaatkan potensi yang ada dalam diri setiap anggota tim (Suyanto 2018). Hal ini menuntut pemimpin untuk memiliki kemampuan empati dan kepekaan sosial yang tinggi, sehingga dapat memahami kebutuhan dan harapan dari anggota timnya. Selain itu, kepemimpinan yang efektif juga memerlukan pemahaman yang mendalam tentang visi dan misi yang ingin dicapai, serta strategi yang efisien dalam mengimplementasikan rencanarencana untuk mencapai tujuan tersebut.

Pada akhirnya, hakikat kepemimpinan adalah tentang pengaruh dan transformasi. Seorang pemimpin yang berhasil adalah mereka yang mampu mengubah tantangan menjadi peluang, mendorong pertumbuhan pribadi dan profesional anggota timnya, serta membimbing organisasi atau kelompoknya mencapai kesuksesan yang berkelanjutan (Kuswaeri, 2016). Kepemimpinan bukan hanya tentang posisi atau gelar, tetapi lebih tentang aksi dan pengaruh positif yang dapat membawa perubahan bagi orang lain dan lingkungan sekitarnya (Yusuf 2024).

Teori-teori kepemimpinan telah berkembang seiring dengan perubahan paradigma dalam memahami apa itu kepemimpinan dan bagaimana seorang pemimpin seharusnya bertindak. Perkembangan ini tidak terjadi dalam semalam, melainkan melalui proses panjang yang mencerminkan pergeseran dalam pemikiran sosial, ekonomi, dan politik di masyarakat.

Pada awalnya, teori kepemimpinan banyak berfokus pada sifat-sifat bawaan yang diyakini dimiliki oleh para pemimpin alami. Teori "*Great Man*" misalnya, muncul dari keyakinan bahwa pemimpin dilahirkan dengan kualitas-kualitas tertentu yang membedakan mereka dari orang lain (Cherry 2023). Namun, seiring berjalannya waktu, penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak semata-mata ditentukan oleh sifat bawaan, melainkan juga oleh perilaku dan konteks situasi. Ini membawa pada pengembangan teori perilaku, yang menekankan pada tindakan dan gaya kepemimpinan yang dapat dipelajari dan dikembangkan.

Dalam dunia kepemimpinan, berbagai teori telah dikembangkan untuk memahami dan menjelaskan bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi dan memotivasi pengikutnya. Tiga pendekatan kepemimpinan yang sering dibahas adalah Teori Sifat (*Trait Theory*), Kepemimpinan Karismatik, dan Teori Perilaku (*Behavioral Theory*).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki perbedaan dan persamaan antara tiga pendekatan kepemimpinan yang berbeda, yaitu Teori Sifat (*Trait Theory*), Kepemimpinan Karismatik, dan Teori Perilaku (*Behavioral Theory*) dalam konteks peran perumusan visi kepemimpinan. Dengan menggali informasi lebih lanjut mengenai ketiga teori tersebut, penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana karakteristik kepemimpinan yang diusulkan oleh masing-masing teori dapat mempengaruhi proses perumusan visi kepemimpinan. Melalui analisis yang mendalam, diharapkan dapat ditemukan hubungan yang signifikan antara teori-teori kepemimpinan tersebut dan peran perumusan visi dalam konteks kepemimpinan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif dengan metode pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan analisis dokumen, dengan fokus utama pada pemahaman tentang Kepemimpinan Menurut Teori Sifat (*Trait Theory*), Kepemimpinan Karismatik, Kepemimpinan Menurut Teori Perilaku (*Behavioral Theory*), dan perannya pada Perumusan Visi organisasi.

HASIL & PEMBAHASAN

Hasil

Profil YPI Al-Multazam Husnul Khotimah

Yayasan Pendidikan Islam Al-Multazam Husnul Khotimah (YPI Al-Multazam HK) didirikan pada tanggal 2 Mei 2002 dan berkedudukan di Desa Maniskidul, Kecamatan Jalaksana, Kabupaten Kuningan, Jawa Barat. YPI Al-Multazam HK bergerak dalam bidang keagamaan, pendidikan, sosial, dan kemanusiaan. Pendiri Yayasan ini adalah KH. Sahal Suhana, SH., yang bercita-cita menjadikan Desa Maniskidul sebagai Kota Santri dan memprioritaskan pendidikan di pondok pesantren bagi masyarakat dari berbagai lapisan dan kalangan.

Nama "Al-Multazam" diambil dari tempat mustajab bernama Multazam di Makkah Al-Mukaromah, yang merupakan dinding Ka'bah yang terletak di antara Hajar Aswad dan pintu Ka'bah. Al-Multazam adalah tempat yang paling diburu jamaah haji dan umrah setelah mengerjakan thawaf. YPI Al-Multazam HK menyelenggarakan pendidikan mulai dari Pendidikan Usia Dini (3 tahun) hingga Pendidikan Tinggi (18 - 23 tahun), serta kegiatan keagamaan dan dakwah digital.

Visi YPI Al-Multazam HK adalah menjadi Lembaga Unggulan Kebanggaan Ummat, sementara misinya adalah mewujudkan lembaga pendidikan yang profesional, kondusif terhadap pembentukan karakter, dan berorientasi pada pemahaman syar'i dan kompetensi di bidang IPTEK.

Hirarki Kepemimpinan dan mekanisme penentuan pejabat pengembalian amanah struktural

Hirarki kepemimpinan di YPI Al-Multazam HK terdiri dari Pembina, Pengawas, Pengurus Yayasan, Direktur, Kepala Bagian dan Kepala Unit Setingkat. Secara umum Pembina Yayasan membawahi pengawas dan pengurus Yayasan. Pembina dan pengawas terdiri dari ketua dan anggota, Sementara di pengurus Yayasan terdiri dari ketua yayasan, sekretaris dan bendahara.

Sementara di bawah struktur Yayasan, hirarki kepemimpinan dibagi menjadi dua direktorat, pertama direktorat pendidikan, ke dua direktorat pengembangan. Direktorat Pendidikan membawahi struktur di pondok pesantren (PAUDIT, SDIT, SMPIT, SMAIT, Pembinaan, Bahasa dan Tahfidz Quran) dan perguruan tinggi. Hal inilah membuat adanya mekanisme khusus dalam penetapan siapa yang akan menjabat amanah struktural tersebut.

Menurut Nur Endang Umroin (kepala bagian pembinaan) dalam wawancaranya menyampaikan bahwa mekanisme penetapan struktur kepala unit di bagian pembinaan sendiri berdasarkan ditetapkan berdasarkan penilaian hasil kinerja pegawai, keahlian dan sifat individu tidak menjadi pertimbangan utama. Karena menurutnya sifat dan keahlian sebagaimana pengalamannya selama ini bisa dilatih dan diubah melalui pembinaan dan pelatihan serta pemberian arahan-arahan tertentu.

Hal senada disampaikan oleh Sulaeman (Kepala SMPIT Al-Multazam), penentuan pengembalian amanah struktural di bawahnya (wakil kepala sekolah bidang kurikulum dan kesiswaan, serta penanggung jawab kegiatan) juga melalui mekanisme penilaian kinerja, dimana pegawai yang dinilai memiliki kinerja baik dialah yang akan dipromosikan dan diberikan amanah struktural. Namun beliau menambahkan bahwa pengalaman dalam mengembalian amanah struktural sebelumnya juga menjadi penting dalam penentuan pengembalian amanah struktural

di jenjang berikutnya yang lebih tinggi. Hal ini dapat dilihat bahwa hampir semua pegawai yang mendapatkan amanah struktural sebagai kepala bagian setingkat sebagian besarnya pernah menjabat sebagai kepala unit/setingkat. Begitu pun untuk yang saat ini menjabat kepala divisi, hampir semuanya pernah juga mengemban amanah struktural sebagai kepala bagian setingkat.

Lain halnya dengan pengemban amanah struktural dari tingkat kepala unit sampai dengan kepala divisi, Juheni (kepala divisi HRD) menyampaikan, sampai saat ini amanah setingkat direktur, ketua yayasan, pengawas, dan pembina yayasan, semua hirarki kepemimpinan tersebut diembankan kepada anggota keluarga pendiri yayasan. Hal ini wajar dilakukan karena YPI Al-Multazam HK merupakan yayasan keluarga, meskipun kedepannya tidak menutup kemungkinan amanah-amanah tersebut bisa diberikan kepada pegawai lain non keluarga. Hal ini dibuktikan dengan tidak tercantumnya aturan tersebut dalam dokumen aturan kepegawai yang membahas tentang mekanisme penetapan amanah struktural untuk level tersebut.

Tiap-tiap level kepemimpinan, memiliki batasan atau periode kepemimpinan masing-masing, secara umum semua amanah struktural berakhir setelah lima tahun, dan bisa diperpanjang sesuai dengan kebutuhan lembaga dan berdasarkan hasil penilaian kinerja. Hal ini bertujuan untuk memastikan roda organisasi berjalan dengan baik dan sehat, salah satu indikatornya adalah dengan berjalannya proses regenerasi kepemimpinan di setiap jenjang dan unit kerja di YPI Al-Multazam HK.

Mekanisme penyusunan Visi-Misi berdasarkan hirarki kepemimpinan di YPI Al-Multazam HK

Dalam penyusunan visi-misi lembaga, YPI Al-Multazam HK melakukan beberapa mekanisme yang telah diatur dalam anggaran dasar dan anggaran rumah tangga yayasan. Sebagaimana yang disampaikan oleh Didik Wiranto (Sekretaris Yayasan) pada saat sosialisasi renstra Yayasan tahun 2024-2028. Ia menyampaikan ada beberapa mekanisme berbeda yang dilakukan dalam penetapan visi-misi lembaga, diantaranya adalah:

1. Visi misi awal yayasan, ditetapkan oleh dewan pendiri yayasan ini dilakukan di masa-masa awal pendirian lembaga. Hal ini merupakan landasan awal untuk pengurus berikutnya menetapkan visi, misi dan langkah pengembangan lembaga selanjutnya.
2. Di periode berikutnya visi-misi yayasan ditetapkan berdasarkan hasil rapat pengurus yayasan, pengawas dan pembina yayasan. Visi-misi ini ditetapkan dalam momentum Musyawarah Kerja Yayasan dan dilakukan peninjauan ulang setiap lima tahun sekali menyesuaikan dengan penetapan RENSTRA yayasan.
3. Selain visi-misi yayasan, setiap direktorat, divisi dan bagian juga memiliki kewenangan untuk membuat visi-misi unit kerjanya masing-masing. Namun dalam prosesnya semua harus tetap berkoordinasi dengan pengurus yayasan. Visi-misi di setiap unit kerja ini merupakan penjabaran visi besar yayasan, dengan titik tekan nya adalah, visi-misi masing-masing unit kerja tidak boleh bertentangan dengan visi besar yayasan.

Karakteristik kepemimpinan di YPI Al-Multazam HK

Untuk memotret karakteristik kepemimpinan di YPI Al-Multazam HK, paling tidak kita bisa melihat dan menilai kepemimpinan dari 4 tokoh penting di yayasan ini. Sebagaimana diungkapkan oleh beberapa unsur pimpinan Oon

Rohyana (kepala bagian IT dan multi media), Yana Nuryana Fatah (kepala bagian keuangan) dan Ari Muhammad Ridwan (Kepala bagian pembinaan dan Bahasa STIQ Al-Multazam), bahwa empat orang sosok manivestasi dari YPI Al-Multazam HK terdiri dari:

KH. Sahal Suhana, SH (alm)

Beliau adalah penggagas dan pendiri YPI Al-Multazam HK, dalam kalangan internal sivitas Al-Multazam beliau dikenal sebagai pemimpin karismatik, visi yang besar, ketegasan, dermawan dan pandai bergaul dengan semua kalangan menambah karisma beliau sebagai sosok pendiri sekaligus pemimpin di Al-Multazam. Maka pantas beliau dianugerahkan sebagai tokoh pendidikan kabupaten kuningan selama dua tahun berturut-turut di tahun 2006 dan 2007.

H. Uud Pandhu Suandhana, S.Si., M.Pd.

Meski sebagai ketua yayasan saat ini sekaligus putra kandung dari almarhum KH. Sahal Suhana, SH., beliau memiliki karakter yang sedikit berbeda dengan ayahadanya, beliau lebih lembut namun memiliki visi besar lebih cepat beradaftasi dengan kemajuan terutama dalam hal teknologi, hal ini memberi corak dan warna baru dalam wajah dan pengelolaan Lembaga ini.

KH. Abdul Rosyid, Lc., M.Ag

Dengan kelembutan yang hampir sama dengan H. Uud Pandu Suwandhana, pria yang saat ini diamanahi sebagai direktur pengembangan, memiliki karakter yang berbeda, ia dikenal lebih bersahabat dengan pegawai dan santri, lebih humoris namun tetap dengan karakter tegasnya yang khas.

KH. Addin Nurhaedin, Lc., M.Pd

Sosok terakhir ini dikenal sebagai penerus almarhum KH. Sahal Suhana, meski statusnya sebagai menantu, namun dengan pengalaman beliau sebagai santri dibawah asuhan langsung KH. Sahal Suhana, membuat hampir semua sifat dan pola kepemimpinannya seperti dengan almarhum KH. Sahal Suhana.

Pembahasan

Dari uraian di atas kita bisa melihat bahwa kepemimpinan teori sifat (Trait Theory) yang menganggap bahwa sifat-sifat kepemimpinan melekat pada diri seorang pemimpin sejak lahir, dan teori kepemimpinan karismatik, itu semua tercermin pada sosok almarhum KH. Sahal suhana, H. Uud Pandhu Suandhana, KH. Abdul Rosyid dan KH. Addin Nurhaedin sebagai tokoh sentral di YPI Al-Multazam HK. Sementara untuk kepemimpinan di level kepala unit sampai kepala divisi sifat kepemimpinan, dan karisma seseorang pemimpin tidak terlalu nampak, sehingga setiap penetapan amanah struktural hanya dilihat berdasarkan hasil kinerja pegawai dengan asumsi karakter kepemimpinan seseorang dapat dibentuk, diubah, dan dilatih melalui program-program pelatihan dan pembinaan serta arahan-arahan tertentu.

Secara umum mekanisme penetapan pejabat pengemban amanah sturktural di YPI AIMultazam HK relatif berjalan dengan baik. Jika dikaitkan dengan teori kepemimpinan di atas, maka dapat kita simpulkan bahwa teori kepemimpinan yang digunakan dalam menetapkan pejabat struktural di YPI Al-Multazam HK adalah teori prilaku (*Behavioral Theory*)

Bagi penulis sendiri, penetapan amanah struktural sebaiknya tetap melihat pada bakat atau sifat alami yang dimiliki seseorang kemudian dibandingkan dengan hasil penilaian kinerja. Selain dengan melihat teori-teori sifat pemimpin efektif

yang telah dikemukakan para ahli, cara lain yang bisa digunakan adalah dengan melakukan tes STIFIN atau tes sejenis bagi setiap calon pemimpin dalam setiap level kepemimpinan kemudian disandingkan dengan hasil penilaian kinerja. Sehingga bisa didapatkan pemimpin yang potensial dan produktif, dan tujuan organisasi dalam bentuk visi-misi dapat dicapai secara optimal.

KESIMPULAN

Menurut Trait Theory, kepemimpinan dipengaruhi oleh sifat-sifat kepemimpinan yang dimiliki individu, seperti kepercayaan diri, kepemimpinan, dan keberanian. Sementara itu, Kepemimpinan Karismatik menekankan pada kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan menginspirasi para pengikutnya melalui karisma dan visi yang kuat. Di sisi lain, Teori Perilaku menekankan bahwa kepemimpinan dapat dipelajari dan dikembangkan melalui pembelajaran dan pengalaman. Pemimpin yang efektif adalah yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi yang dihadapi. Selain itu, peran perumusan visi dalam kepemimpinan juga sangat penting, karena visi yang jelas dan terarah dapat membimbing organisasi menuju tujuan yang diinginkan. Dengan memahami dan menggabungkan berbagai teori kepemimpinan ini, pemimpin dapat menjadi lebih efektif dalam memimpin dan mengelola tim atau organisasi dengan baik. Saran untuk penelitian penelitian berikutnya adalah penelitian dapat melibatkan analisis mendalam tentang Kepemimpinan Menurut Teori Perilaku (*Behavioral Theory*), Teori Sifat (*Trait Theory*), kepemimpinan karismatik dan implementasinya dalam konteks organisasi modern.

DAFTAR PUSTAKA

- Akparep, John Yaw, Enock Jengre, dan Alisa Afusah Mogre. 2019. "The Influence of Leadership Style on Organizational Performance at TumaKavi Development Association, Tamale, Northern Region of Ghana." *Open Journal of Leadership* 8(1): 1–22. doi:10.4236/ojl.2019.81001.
- Cherry, Kendra. 2023. "What Is the Great Man Theory of Leadership?" *verywellmind.com*. <https://www.verywellmind.com/the-great-man-theory-of-leadership-2795311> (Juni 23, 2024).
- Suyanto, Edy. 2018. "Mengenal Kepemimpinan dan Model Kepemimpinan." *djkn.kemenkeu.go.id*. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kanwil-jateng/baca-artikel/12708/Mengenal-Kepemimpinan-dan-Model-Kepemimpinan.html> (Juni 23, 2024).
- Yusuf, Adie Erar. 2024. "Kepemimpinan Transformasional Untuk Perubahan Berkelanjutan." *binus.ac.id*. <https://binus.ac.id/character-building/2024/02/kepemimpinan-transformasional-untuk-perubahan-berkelanjutan/> (Juni 23, 2024).