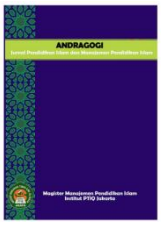
ANDRAGOGI 6 (1), 2024, 1-15.
P-ISSN: 2716-098X, E-ISSN: 2716-0971

Article Type	:	**Research Article**
Date Received	:	**09.11.2023**
Date Accepted	:	**30.12.2023**
Date Published	:	**09.01.2024**
DOI	:	**doi.org/10.36671/andragogi.v6i1**



TEORI KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN (Studi Dasar Teori Sifat, Teori Perilaku, Dan Teori Situasional Dalam Kepemimpinan Pendidikan)

Prayogo Pangestu[1], Hasyim Asy'ari[2]
[1] Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia (prayogo.kimia@gmail.com)
[2] Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia (hasyim.asyari@uinjkt.ac.id)

Kata Kunci :
Teori Kepemimpinan, Teori Sifat, Teori Perilaku, Teori Situasional, Pendidikan Islam

Abstrak
Penelitian ini membahas tiga teori utama dalam kepemimpinan: Teori Sifat, Teori Perilaku, dan Teori Situasional, serta penerapannya dalam manajemen pendidikan, khususnya dalam konteks pendidikan Islam. Teori Sifat menekankan karakteristik bawaan pemimpin, Teori Perilaku berfokus pada pola perilaku yang dapat dipelajari, sedangkan Teori Situasional menekankan pentingnya fleksibilitas pemimpin dalam menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan kondisi dan situasi tertentu. Hasil analisis menunjukkan bahwa setiap teori memiliki kekuatan dan kelemahan tersendiri, tetapi penerapan Teori Situasional dinilai paling efektif karena memungkinkan pemimpin beradaptasi dengan kebutuhan dan tantangan yang dihadapi. Penelitian ini juga menekankan pentingnya integrasi antara teori kepemimpinan modern dengan nilai-nilai spiritual dan moral dalam pendidikan Islam agar kepemimpinan lebih relevan dan efektif.

Key Words :
Leadership Theory, Trait Theory, Behavioral Theory, Situational Theory, Islamic Education

Abstracts
This study examines three major leadership theories: Trait Theory, Behavioral Theory, and Situational Theory, as well as their application in educational management, particularly in the context of Islamic education. Trait Theory emphasizes the innate characteristics of a leader, Behavioral Theory focuses on behavioral patterns that can be learned, while Situational Theory highlights the importance of leadership flexibility in adapting leadership styles to specific conditions and situations. The analysis reveals that each theory has its own strengths and weaknesses, but the application of Situational Theory is considered the most effective as it allows leaders to adapt to the needs and challenges they encounter. This study also emphasizes the importance of integrating modern leadership theories with spiritual and moral values in Islamic education to make leadership more relevant and effective.

A. PENDAHULUAN

Kepemimpinan memainkan peran penting dalam menentukan arah kebijakan dan efektivitas organisasi, termasuk dalam institusi pendidikan.[1] Pemimpin yang efektif dapat memengaruhi kualitas pendidikan dan pencapaian tujuan lembaga melalui pengambilan keputusan yang tepat dan motivasi kepada bawahan.[2]

Teori kepemimpinan berkembang dari Teori Sifat, yang berfokus pada karakteristik bawaan seperti kecerdasan, kepercayaan diri, dan integritas. Sementara itu, Teori Perilaku berfokus pada tindakan atau pola perilaku pemimpin, seperti kemampuan memotivasi, komunikasi efektif, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan. Teori ini menekankan bahwa kepemimpinan dapat dipelajari, bukan sekadar bawaan sejak lahir.[3]

Selanjutnya, Teori Situasional menekankan pentingnya fleksibilitas dalam gaya kepemimpinan. Pemimpin yang efektif harus mampu menyesuaikan pendekatan dengan situasi tertentu, seperti tingkat kesiapan dan kematangan bawahan. Dalam konteks pendidikan Islam, pemimpin juga diharapkan mengintegrasikan nilai spiritual dan moral dengan prinsip-prinsip kepemimpinan modern agar relevan dengan perkembangan zaman.[4] Penelitian ini bertujuan untuk pertama, mengidentifikasi konsep dasar dari Teori Sifat, Teori Perilaku, dan Teori Situasional dalam kepemimpinan. Kedua, menganalisis kelebihan dan kekurangan dari masing-masing teori dalam konteks pendidikan. Ketiga, mengeksplorasi relevansi dan penerapan teori-teori tersebut dalam kepemimpinan pendidikan Islam.

B. METODE

Penelitian ini merupakan kajian pustaka dengan pendekatan deskriptif-analitis. Data dikumpulkan dari berbagai literatur terkait teori kepemimpinan dan aplikasi praktisnya dalam konteks pendidikan. Analisis dilakukan dengan membandingkan aspek teoretis dari ketiga teori kepemimpinan dan penerapannya dalam manajemen pendidikan.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Teori Sifat

Teori pendekatan sifat ini memusatkan perhatian pada diri para pemimpin itu sendiri, oleh karena itu teori ini lebih dikenal sebagai teori pembawaan. Dalam teori ini disebutkan bahwa pemimpin memiliki ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu yang menyebabkan ia dapat memimpin para pengikutnya.[5]

---

[1] Ahmad Hidayat and others, 'Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Atas', *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, 4.2 (2023), pp. 162–81, doi:10.21831/jump.v4i2.60500.

[2] Jejen Musfah, *Kepemimpinan Pendidikan : Teori Dan Kebijakan*, Edisi Pert (Kencana, 2022).

[3] Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. by Ahmad Mutohar and Moh. Nur Afandy, Cetakan 1 (STAIN Jember Press, 2013).

[4] M Sahabuddin STAI Rakha Amuntai, Kalimantan Selatan, and Syahrani STAI Rakha Amuntai, *Kepemimpinan Pendidikan Perspektif Manajemen Pendidikan*, *Educatioanl Journal: General and Specific Research*, 2022, II.

[5] Encep Syarifudin, 'Teori Kepemimpinan', *Alqalam*, 21.102 (2004), p. 459, doi:10.32678/alqalam.v21i102.1644.

Teori yang berusaha untuk mengidentifikasikan karakteristik khas (fisik, mental, kepribadian) yang diasosiasikan dengan keberhasilan kepemimpinan. Mengandalkan pada penelitian yang menghubungkan berbagai sifat dengan kriteria sukses tertentu. Teori ini menekankan pada atribut-atribut pribadi dari para pemimpin. Dasar dari teori ini aclalah asumsi bahwa beberapa orang merupakan pemimpin alamiah dan dianugerahi beberapa ciri yang tidak dipunyai orang lain seperti energi yang tiada habis-habisnya, intuisi yang mendalam, pandangan masa depan yang luar biasa dan kekuatan persuasife yang ticlak tertahankan. Teori kepemiminan ini menyatakan bahwa keberhasilan manajerial disebabkan oleh dimilikinya kemampuan-kemampuan luar biasa dari seorang pemimpin.

Menurut teori ini, kepemimpinan ditentukan oleh sifat dan ciri pribadi orang yang dapat mempengaruhi para anggota kelompok. Jadi, kepemimpinan merupakan bagian dari kepribadian seseorang. Hal ini dicirikan dengan adanya perbedaan kepribadian antara pemimpin, bukan pemimpin dan pengikut (*follower*).[6]

Teori sifat disebut juga sebagai pendekatan hereditary (turun temurun) yang menyatakan *that leaders are born and not made that leaders don't acquire the ability to lead, but inherit it*. Teori sifat memandang kepemimpinan sebagai suatu kombinasi sifat-sifat bawaan atau watak yang baik. Teori sifat ini menitik beratkan pada kepemilikan karakter, kepribadian, sosial, fisik atau intelektual yang membedakan pemimpin dan bukan pemimpin.

Teori sifat beranggapan bahwa teori sifat beranggapan bahwa apa yang membuat seseorang pemimpin berhasil (efektif) adalah sumber personality (kepribadian) pemimpin itu sendiri sebagai seorang insan.[7]

Teori sifat menyatakan bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin yang baik apabila memiliki sifat-sifat yang lebih daripada yang dipimpin. Disamping memiliki kelebihan dari sisi rasio, rohaniah dan badaniah, seorang pemimpin hendaknya memiliki sifat-sifat positif misalnya adil, melindungi, penuh percaya diri, energy persuasive, komunikatif dan kreatif.[8]

Terdapat empat macam sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin, yaitu:[9]

a. Intelegensia, pada umumnya para pemimpin memiliki kecerdasan yang relative lebih tinggi dari bawahannya.
b. Kematangan dan keluasan pandangan sosial, para pemimpin harus lebih matang dan lebih luas dalam hal bertalian dengan kemasyarakatan. Sehingga dengan kematangan tersebut diharapkan dapat mengendalikan keadaan, Kerjasama sosial, serta mempunyai keyakinan dan kepercayaan pada diri sendiri.
c. Mempunyai motivasi dan keinginan berprestasi, seorang pemimpin diharapkan harus selalu mempunyai dorongan yang besar untuk menyelesaikan sesuatu.
d. Mempunyai kemampuan mengadakan hubungan antara manusia, seorang pemimpin harus selalu mengetahui terhadap bawahannya, sebab dalam kehidupan organisasi diperlukan adanya Kerjasama atau saling ketergantungan antara anggota kelompok.

---

[6] (Muhammad Soleh Hapudin. & Arief Kusuma Among Praja, 2022)

[7] (Iman Gunawan. & Djum Jum Noor, 2017)

[8] I Wursanto and others, 'Information Management and Business Review', *Information Management and Business Review*, 3(2).1 (2021), p. 670, doi:10.1201/9781846198786-7.

[9] Musfah.

Menurut Tambunan (2015) menuliskan bahwa prespektif sifat menyatakan, individu tertentu memiliki sifat atau kualitas alamiah khusus yang membuat mereka menjadi pemimpin, sifat kepemimpinan yang utama antara lain:

a. Kecerdasan, kecerdasan atau kemampuan intelektual secara positif terkait dengan kepemimpinan. Pemimpin yang lebih baik harus memiliki kemampuan verbal yang kuat, kemampuan membuat persepsi serta kemampuan analisis. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang berpikir, bertindak dan membuat keputusan yang cerdas. Kecerdasan seorang pemimpin terbentuk dari sebuah proses pembelajaran secara terus menerus dan pengalaman.
b. Keyakinan diri, kemampuan untuk merasa yakin dengan kemampuan dan keterampilan seseorang. Hal tersebut mencakup pemahaman akan harga diri dan keyakinan diri, serta keyakinan bahwa pemimpin bisa membuat perbedaan.
c. Ketekunan, Hasrat untuk menyelesaikan pekerjaan dan mencakup karakteristik seperti inisiatif, keuletan, dominasi dan hasrat. Orang dengan ketekunan akan bersedia untuk memaksa diri mereka, proaktif dan memiliki kemampuan untuk bertahan saat menghadapi hambatan.
d. Integritas, karakter kejujuran dan keteladanan. Orang yang patuh pada sekumpulan prinsip yang kuat dan memiliki tanggungjawb atas tindakan mereka, berarti memiliki integritas.
e. Kemampuan bersosialisasi, kecenderungan pemimpinnya untuk mencari hubungan social yang menyenangkan. Pemimpin akan menunjukkan sifat seperti ramah, terbuka, sopan, diplomatis[10].

Sedangkan Menurut Ginting (2012) menyatakan bahwa sifat-sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin adalah sebagai berikut :

a. Intelegensi, Tingkat Intelegensi individu memberikan petunjuk tentang kemungkinan-kemungkinan baginya untuk berhasil sebagai pemimpin.
b. Inisiatif, kemampuan inisiatif yang perlu dimiliki oleh pemimpin adalah (a) kemampuan untuk bertindak sendiri dan mengatur Tindakan-tindakan, dan (b) kemampuan untuk “melihat” arah Tindakan yang tidak “terlihat” oleh pihak lain.
c. Energi atau rangsangan, seseorang yang mempunyai energi banyak, kuat, dan sehat dianggap dapat menjadi pemimpin karena ia akan lebih bersemangat dan berkemampuan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
d. Kedewasaan Emosional, Sifat kedewasaan yang dimiliki oleh seseorang berupa; dapat diandalkan (dependability), persistensi, dan objektivitas merupakan sifat yang layak dimiliki oleh calon pemimpin. Ia bersedia untuk bekerja lama dan menyebarluaskan sikap antusiasme di antara para pengikutnya. Ia juga mengetahui apa yang ingin dicapainya hari ini, tahun depan atau 5 tahun yang akan datang.
e. Persuasif, Sifat pandai melakukan persuasif ini diperlukan bagi pemimpin dalam rangka mendapatkan persetujuan dengan anggota yang dipimpinnya.
f. Skill Komunikatif, Seorang yang mempunyai kepandaian dan kecakapan dalam berbicara dan menulis dengan tegas dan jelas dipandang mampu untuk mengemukakan pendapat, ide, dan gagasan kepada orang lain.
g. Kepercayaan Pada Diri Sendiri, Sifat ini dapat dinyatakan sebagai suatu kepercayaan dalam kepemimpinannya. Pemimpin yang cukup matang dan tidak memiliki sifat

[10] Toman S Tambunan, *Pemimpin Dan Kepemimpinan* (Graha ilmu, 2015).

anti sosial dipandang mampu menghadapi segala tantangan karena sikap percaya diri yang dimilikinya.

h. Perseptif, Sifat ini berhubungan dengan kemampuannya untuk mendalami ciri-ciri dan kelakuan orang-orang lain, terutama bawahannya. Hal ini juga mencakup kemampuannya dalam memproyeksikan diri sendiri secara mental dan emosional ke dalam posisi orang lain.
i. Kreativitas, Sifat ini berupa kemampuan untuk bersifat orisinal, memikirkan dengan cara-cara baru.[11]

1. Kelebihan dan kekurangan Teori Kepemimpinan Sifat

Teori sifat sangat diperlukan oleh kepemimpinan yang menerapkan prinsip keteladanan atau panutan. Kelebihan teori kepemimpinan sifat ini bisa dijelaskan sebagai berikut:[12]

a. Fokus pada Karakteristik Pemimpin**:** Teori ini membantu mengidentifikasi sifat-sifat yang efektif dalam kepemimpinan, seperti integritas, kepercayaan diri, dan empati.
b. Pengembangan Diri**:** Dengan memahami sifat-sifat yang diperlukan, pemimpin dapat mengembangkan diri mereka untuk menjadi lebih efektif.
c. Meningkatkan Hubungan**:** Pemimpin yang memiliki sifat interpersonal yang baik cenderung lebih mampu membangun hubungan yang positif dengan staf dan siswa.
d. Pengaruh Terhadap Lingkungan Sekolah**:** Sifat pemimpin dapat menciptakan budaya sekolah yang positif dan mendukung.
e. Konsistensi dalam Kepemimpinan**:** Teori sifat memberikan panduan yang jelas tentang kualitas yang diharapkan dari pemimpin, sehingga menciptakan konsistensi dalam pendekatan kepemimpinan.

Kelemahan-kelemahan dari teori sifat, yaitu:

a. Diantara para pendukungnya sendiri tidak ada kesepakatan mengenai sifat-sifat pemimpin tersebut sehingga timbul berbagai pendapat diantara pendukung-pendukung teori tersebut
b. Tidak selalu ada relevansi antara sifat-sifat yang dianggap tersebut dengan efektivitas kepemimpinan
c. Terlalu sulit untuk menentukan dan mengukur masing-masing sifat yang berbeda beda satu daripada yang lain
d. Situasi dan kondisi tertentu dimana kepemimpinan dilaksanakan memerlukan sifat-sifat pemimpin tertentu pula
e. Teori sifat terlalu bersifat deskriptif, tidak memberikan analisis bagaimana sifat-sifat itu kaitannya dengan keberhasilan seorang pemimpin

[11] Rosalina Ginting and Titik Haryati, 'Kepemimpinan Dan Konteks Peningkatan Mutu Pendidikan', *Jurnal Ilmiah CIVIS*, II.2 (2012), pp. 1–17.

[12] Wendy Sepmady Hutahaean, *Teori Kepemimpinan* (Ahlimedia Press, 2021).

2. Contoh Pemimpin dengan Kepemimpinan Sifat

Ada beberapa pemimpin dengan kepemimpinan sifat yang dijelaskan sebagai berikut:

a. Alexander Great, dia terkenal sebagai orang yang mampu menaklukan dunia. Kekuasaannya membentang dari Yunani hingga Mesir dan India. Selain sebagai raja dari kerajaan Makedonia, Alexander The Great merupakan pemimpin militer brilian yang banyak dipraktikan di era modern ini
b. Mao Zedong, ia merupakan pemimpin revolusi china dan pendiri republik rakyat Cina. Beliau lahir 26 Desember 1893 dan meninggal 9 September 1976. Dia adalah ketua partai komunis Cina sejak partai itu berdiri pada tahun 1949. berkat kepemimpinannya, perekonomian Cina sangat diperhitungkan saat ini. Strategi dan prinsip kepemimpinannya dikenal sebagai Maoisme
c. Abraham Lincoln, ia merupakan presiden ke-16 AS, lahir pada 12 Februari 1809 dan Wafat pada 15 April 1865. Abraham dianggap sebagai salah satu pemimpin terbaik sepanjang masa. Karena jasanya, AS terbebas dari perbudakan dan memperkuat pemerintah Nasional serta modernisasi perekonomian negara. Masa Pemerintahnya 4 Maret 1861-15 April 1865.

Teori Perilaku

Pendekatan perilaku mencoba mengoreksi pendekatan sifat. Menurut pendekatan perilaku, pendekatan sifat tidak dapat menjelaskan apa yang menyebabkan kepemimpinan itu efektif. Oleh karenanya, pendekatan perilaku tidak lagi berdasarkan pada sifat seorang pemimpin melainkan mencoba menentukan apa yang dilakukan oleh pemimpin efektif, seperti bagaimana mereka mendelegasikan tugas, bagaimana mereka berkomunikasi dan memotivasi bawahan, bagaimana mereka menjalankan tugas-tugas dan sebagainya[13].

Seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan berorientasi tugas akan berusaha mendorong bawahannya melaksanakan tugas yang sesuai dengan keinginannya. Jadi pelaksanaan pekerjaan lebih penting dari pengembangan dan pertumbuhan karyawan. Sedangkan pemimpin yang berorientasi pada karyawan lebih melihat karyawan secara manusiawi, sehingga mereka akan selalu memberikan motivasi, melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, menciptakan persahabatan dan saling menghormati.

Teori perilaku memandang bahwa pemimpin dapat dilihat dari ciri-ciri perilaku, dimana perilaku pemimpin dapat dipelajari/didik. Pemimpin dalam hal ini adalah tempaan dari pengalaman dan pendidikan bukan semata-mata dilahirkan/ teori perilaku ini berlandaskan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya, sikap dan tindakan pemimpin yang bersangkutan. Gaya, bersikap atau tindakan akan nampak dari cara seorang pemimpin melakukan suatu pekerjaan.

Teori perilaku kepemimpinan memfokuskan pada perilaku yang membedakan diri pemimpin yang bukan pemimpin. Jika perilaku pemimpin dapat diidentifikasi, maka seseorang yang akan jadi pemimpin dapat mmpelajari perilaku tersebut supaya menjadi pemimpin yang efektif. Dengan demikian teori perilaku kepemimpinan lebih sesuai dengan pandangan bahwa pemimpin dapat dipelajari bukan bawaan sejak lahir.

[13] (Jaja Jahari & Rusdiana, 2020)

Pendekatan perilaku merupakan pendekatan yang berdasarkan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh sikap dan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin. Sikap dan gaya kepemimpinan itu, tampak dalam kegiatan sehari-hari, dalam cara memimpin berdasarkan perintah, membagi tugas dan wewenangnya, berkomunikasi, mendorong semangat kerja bawahan, memberikan bimbingan dan pengawasan, membina disiplin kerja bawahan, menyelenggarakan dan memimpin rapat anggota, mengambil keputusan dan sebagainya. Pola tingkah laku pemimpin dengan ciri ini erat kaitannya dengan[14] :

a. Bakat dan kemampuannya
b. Kondisi dan situasi yang dihadapi
c. *Good-will* atau keinginan untuk memutuskan dan memecahkan permasalahan yang muncul
d. Derajat supervisi dan ketajaman evaluasinya.

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku

Menurut teori Lawrance Green dan kawan-kawan, menyatakan bahwa perilaku manusia dipengaruhi oleh dua faktor pokok, yaitu faktor perilaku (*behaviour causes*) dan faktor diluar perilaku (*non behavior causes*).[15] Selanjutnya perilaku itu sendiri ditentukan atau terbentuk dari 3 faktor yaitu:

a. Faktor predisposisi (*predisposing factors*), yang mencakup pengetahuan, sikap, kepercayaan, keyakinan, nilai-nilai dan sebagainya[16]
   1) Pengetahuan apabila penerimaan perilaku baru atau adopsi perilaku melalui proses yang didasari oleh pengetahuan, kesadaran dan sikap yang positif, maka perilaku tersebut akan bersifat langgeng (*long lasting*) daripada perilaku yang tidak didasari oleh pengetahuan. Pengetahuan atau kognitif merupakan domain yang sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang dalam hal ini pengetahuan yang tercakup dalam domain kognitif mempunyai tingkatan[17]. Untuk lebih jelasnya, bahasan tentang pengetahuan akan dibahas pada bab berikutnya.
   2) Sikap Menurut Zimbardo dan Ebbesen, sikap adalah suatu predisposisi (keadaan mudah terpengaruh) terhadap seseorang, ide atau objek yang berisi komponen-komponen *cognitive, affective* dan *behavior*. Terdapat tiga komponen sikap, sehubungan dengan faktor-faktor lingkungan kerja, sebagai berikut:[18]
      a) Afeksi (*affect*) yang merupakan komponen emosional atau perasaan.

[14] Djunawir Syafar, *Teori Kepemimpinan Dalam Lembaga Pendidikan Islam Notoatmodjo S. Ilmu Perilaku Kesehatan* (Rineka Cipta, 2017).

[15] Syarifudin.

[16] Muhammad Olifiansyah and others, 'Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam', *EL-HIKMAH: Jurnal Kajian Dan Penelitian Pendidikan Islam*, 14.1 (2020), pp. 98–111, doi:10.20414/elhikmah.v14i1.2123.

[17] Sahabuddin STAI Rakha Amuntai, Selatan, and STAI Rakha Amuntai, II.

[18] Sahabuddin STAI Rakha Amuntai, Selatan, and STAI Rakha Amuntai, II.

b) Kognisi adalah keyakinan evaluatif seseorang. Keyakinan-keyakinan evaluatif, dimanifestasi dalam bentuk impresi atau kesan baik atau buruk yang dimiliki seseorang terhadap objek atau orang tertentu.
c) Perilaku, yaitu sebuah sikap berhubungan dengan kecenderungan seseorang untuk bertindak terhadap seseorang atau hal tertentu dengan cara tertentu.

b. Faktor pemungkin (enabling factor), yang mencakup lingkungan fisik, tersedia atau tidak tersedianya fasilitas-fasilitas atau sarana-sarana keselamatan kerja, misalnya ketersedianya alat pendukung, pelatihan dan sebagainya[19].
c. Faktor penguat (reinforcement factor), faktor-faktor ini meliputi undang-undang, peraturan-peraturan, pengawasan dan sebagainya menurut.

2. Bentuk-Bentuk Perubahan Perilaku

Bentuk perubahan perilaku sangat bervariasi, sesuai dengan konsep yang digunakan oleh para ahli dalam pemahamannya terhadap perilaku. Bentuk – bentuk perilaku dikelompokkan menjadi tiga yaitu[20]:

1) Perubahan alamiah (Neonatal Change)

Perilaku manusia selalu berubah sebagian perubahan itu disebabkan karena kejadian alamiah. Apabila dalam masyarakat sekitar terjadi suatu perubahan lingkungan fisik atau sosial, budaya dan ekonomi maka anggota masyarakat didalamnya yang akan mengalami perubahan.

2) Perubahan Rencana (*Plane Change*)

Perubahan perilaku ini terjadi karena memang direncanakan sendiri oleh subjek.

3) Kesediaan Untuk Berubah (*Readiness to Change*)

Apabila terjadi sesuatu inovasi atau program pembangunan di dalam masyarakat, maka yang sering terjadi adalah sebagian orang sangat cepat untuk menerima inovasi atau perubahan tersebut (berubah perilakunya). Tetapi sebagian orang sangat lambat untuk menerima perubahan tersebut.Hal ini disebabkan setiap orang mempunyai kesediaan untuk berubah yang berbeda-beda.

3. Contoh Pemimpin Perilaku Dalam Islam

Salah satu contoh pemimpin Perilaku dalam Islam adalah Nabi Muhammad Saw. Nabi Muhammad adalah seorang pemimpin spiritual yang berjaya, sebaliknya merupakan ketua negara dan pentadbiran berjaya. Manakala dalam konteks pembawa perubahan baginda telah berjaya menghasilkan revolusi yang signifikan dalam cara hidup dan pemikiran masyarakat Arab. Sifat kepemimpinan pendidikan Nabi Muhammad Saw diantaranya disiplin wahyu, mulai dari diri sendiri, memberikan keteladanan, komunikasi yang efektif, dekat dengan umatnya, selalu bermusyawarah, memberikan pujian [21]

[19] Olifiansyah and others.
[20] Sahabuddin STAI Rakha Amuntai, Selatan, and STAI Rakha Amuntai, II.
[21] (Muhammad Nur'aini. & Nadia Rapinah, 2023)

Teori Situasional

Teori kepemimpinan situasional dikemukakan oleh Paul Hersey dan Ken Blanchard pada tahun 1969. Teori ini menyatakan bahwa tidak ada satu cara kepemimpinan yang universal untuk setiap situasi. Untuk sukses dalam memimpin, seorang pemimpin harus mampu beradaptasi dengan fleksibilitas dan mengubah pendekatan sesuai dengan tingkat kesiapan dan kematangan bawahannya, serta lingkungan sekitarnya.[22]

Gaya kepemimpinan situasional dapat bervariasi dari yang bersifat lebih direktif hingga yang lebih partisipatif, tergantung pada situasi dan tingkat kematangan tim atau individu yang dipimpin. Konsep kepemimpinan situasional ini telah dijelaskan oleh beberapa ahli dengan penekanan yang berbeda-beda. Berikut adalah beberapa definisi menurut para ahli[23]:

a) Paul Hersey dan Ken Blanchard (1969): Menurut Hersey dan Blanchard, teori situasional adalah pendekatan kepemimpinan di mana pemimpin harus menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan tingkat kesiapan dan kematangan individu atau kelompok yang dipimpin. Mereka menekankan bahwa tidak ada satu gaya yang terbaik untuk semua situasi, tetapi pemimpin harus fleksibel dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan kondisi.
b) Fred Fiedler (1967): Fiedler, melalui Contingency Theory, menyatakan bahwa efektivitas seorang pemimpin tidak hanya bergantung pada gaya kepemimpinannya, tetapi juga pada bagaimana gaya tersebut sesuai dengan situasi yang dihadapi. Pemimpin yang efektif adalah yang dapat menilai situasi yang dihadapi dan menyesuaikan gayanya sesuai dengan kebutuhan.
c) Vroom dan Yetton (1973): Mereka mengembangkan Model Partisipasi Keputusan Kepemimpinan Situasional. Menurut Vroom dan Yetton, teori situasional menekankan pentingnya keterlibatan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan, dengan pemimpin bertindak sebagai fasilitator atau pengambil keputusan akhir berdasarkan situasi.
d) John Adair (1973): John Adair menambahkan bahwa seorang pemimpin yang baik harus dapat menyeimbangkan tiga kebutuhan utama: kebutuhan tugas, kebutuhan kelompok, dan kebutuhan individu. Teori situasional menurut Adair menuntut pemimpin untuk menyesuaikan pendekatan kepemimpinannya dalam menyeimbangkan kebutuhan-kebutuhan tersebut sesuai dengan situasi.

Dari definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa teori kepemimpinan situasional menekankan pada pentingnya fleksibilitas dan adaptasi seorang pemimpin terhadap berbagai kondisi dan karakteristik tim atau individu yang dipimpin. Tidak ada satu gaya kepemimpinan yang berlaku untuk semua situasi, sehingga pemimpin yang efektif harus mampu menganalisis situasi dengan cermat, mempertimbangkan tingkat kesiapan dan kematangan bawahannya, serta menyesuaikan pendekatan kepemimpinan yang paling sesuai untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan begitu,

[22] Paul Hersey, Kenneth H. Blanchard, and Dewey E. Johnson, 'Management of Organizational Behavior.10th Edition', 2012, p. 360 <http://www.amazon.com/Management-Organizational-Behavior-10th-Edition/dp/0132556405>.

[23] Syarifudin.

pemimpin dapat menghadapi tantangan yang berbeda dan memaksimalkan potensi tim secara optimal.

1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan Situasional

Sebelum menerapkan teori kepemimpinan situasional, penting untuk memahami berbagai faktor yang dapat memengaruhi efektivitas gaya kepemimpinan yang dipilih. Faktor-faktor ini menentukan seberapa baik seorang pemimpin dapat menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka untuk memenuhi kebutuhan individu atau kelompok yang mereka pimpin.[24]

Berikut adalah beberapa faktor utama yang mempengaruhi kepemimpinan situasional, berikut beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan situasional:[25]

a) Tingkat Kematangan Bawahan: Kematangan yang ditunjukkan oleh bawahan atau anggota tim sangat mempengaruhi gaya kepemimpinan yang diterapkan. Ini mencakup aspek kemampuan dan kemauan bawahan dalam menyelesaikan tugas.
b) Kompleksitas Tugas: Ini berkaitan dengan jenis pekerjaan yang harus diselesaikan. Tugas yang kompleks atau tidak rutin memerlukan lebih banyak bimbingan dibandingkan dengan tugas yang sederhana dan rutin.
c) Lingkungan Organisasi: Faktor ini menentukan gaya kepemimpinan yang akan diadopsi. Misalnya, budaya dan struktur organisasi berperan penting dalam menentukan gaya kepemimpinan.
d) Hubungan Pemimpin-Bawahan: Kualitas hubungan antara pemimpin dan bawahan juga menjadi faktor situasional penting yang sangat mempengaruhi penerapan teori situasional. Kepercayaan dan keterbukaan dalam hubungan akan mempengaruhi sejauh mana pemimpin dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya.

2. Penerapan Teori Situasional dalam Pendidikan

Seorang pemimpin dalam pendidikan Islam memiliki tanggung jawab besar untuk memenuhi kebutuhan siswa dan staf dengan cara yang komprehensif dan adaptif. Dalam konteks ini, kemampuan untuk menyesuaikan gaya kepemimpinan sangat krusial. Misalnya, ketika menghadapi masalah akademik, pemimpin perlu mengenali berbagai faktor yang memengaruhi pembelajaran, seperti latar belakang siswa, metode pengajaran yang digunakan, dan ketersediaan sumber daya. Dengan pendekatan yang peka terhadap kebutuhan individu, pemimpin dapat menciptakan solusi yang lebih efektif, seperti menyediakan bimbingan belajar tambahan, memperkuat kolaborasi antara guru dan siswa, atau mengimplementasikan program intervensi untuk siswa yang mengalami kesulitan.

Selain itu, pemimpin juga harus memperhatikan kesejahteraan staf. Mengingat bahwa staf merupakan elemen kunci dalam pendidikan, penting bagi pemimpin untuk memberikan dukungan dan pengembangan profesional yang memadai. Ini

[24] Adi Lukman Hakim, Erna Nur Faizah, and Ninik Mas'adah, 'Analysis of Leadership Style By Using the Model of Hersey and Blanchard', *Journal of Leadership in Organizations*, 3.2 (2021), pp. 138–48, doi:10.22146/jlo.64390.

[25] Musfah.

bisa berupa pelatihan, workshop, atau kesempatan untuk berkolaborasi dalam penelitian dan pengembangan kurikulum. Dengan mengutamakan komunikasi terbuka dan umpan balik, pemimpin dapat menciptakan budaya kerja yang positif, di mana semua pihak merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal.

Di sisi lain, responsivitas terhadap perubahan lingkungan adalah aspek penting lain dalam kepemimpinan pendidikan Islam. Dunia pendidikan tidak statis; perubahan kebijakan, dinamika sosial, dan tantangan internal lembaga sering kali memerlukan penyesuaian strategi. Pemimpin harus memiliki kepekaan untuk mengidentifikasi tren dan perubahan yang terjadi, serta kemampuan untuk mengadaptasi pendekatan kepemimpinan mereka. Misalnya, dalam menghadapi perubahan kebijakan yang mengharuskan integrasi teknologi dalam pembelajaran, pemimpin harus segera mengembangkan rencana pelatihan untuk staf dan menyediakan sumber daya yang diperlukan agar siswa dapat memanfaatkan teknologi secara efektif.[26]

Lebih jauh lagi, pemimpin yang responsif juga harus mampu menghadapi tantangan yang muncul dari masyarakat sekitar, seperti isu-isu sosial yang mempengaruhi siswa dan keluarga mereka. Dengan menjalin kemitraan yang baik dengan komunitas, pemimpin dapat mengembangkan program-program yang tidak hanya mendukung pendidikan akademis, tetapi juga memberikan dukungan sosial dan emosional bagi siswa.

Dalam keseluruhan proses ini, pemimpin pendidikan Islam tidak hanya berfungsi sebagai manajer, tetapi juga sebagai agen perubahan. Dengan memadukan pemahaman tentang kebutuhan individu dengan kemampuan untuk beradaptasi terhadap perubahan, pemimpin dapat membawa lembaga pendidikan menuju keberhasilan yang lebih besar, menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pertumbuhan dan perkembangan semua pihak yang terlibat. Ini adalah tantangan yang memerlukan ketahanan, kreativitas, dan komitmen yang tinggi akan nilai-nilai yang sejalan dengan prinsip-prinsip pendidikan Islam.

3. Kelebihan dan Kekurangan Teori Kepemimpinan Situasional dalam Pendidikan

Dalam konteks pendidikan, teori kepemimpinan situasional menekankan bahwa efektivitas kepemimpinan kepala sekolah sangat bergantung pada kemampuannya untuk menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi dan kesiapan para guru di bawahnya. Terdapat beberapa kelebihan dan kekurangan dalam penerapan teori ini di lingkungan sekolah. Kelebihan Teori Kepemimpinan Situasional:

1. Fleksibilitas: Teori ini memberikan fleksibilitas bagi kepala sekolah untuk menyesuaikan pendekatan mereka dengan situasi tertentu yang dihadapi.
2. Meningkatkan Efektivitas**:** Dengan menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan kebutuhan dan kompetensi guru, teori ini dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah.

[26] A. Khoironi, N., & Hamid, 'Kepemimpian Situasional Dalam Pendidikan Islam', *Jurnal MUDARRISUNA*, 10(4) (2020), p. 670.

3. Mendorong Pertumbuhan**:** Kepala sekolah dapat menyesuaikan pendekatan untuk membantu mengembangkan kemampuan dan kepercayaan diri guru-guru di bawahnya.

4. Kekurangan Teori Kepemimpinan Situasional:

1. Subjektivitas**:** Penilaian kepala sekolah terhadap situasi dan kesiapan guru dapat sangat subjektif dan tidak selalu akurat, yang dapat mengakibatkan penerapan gaya kepemimpinan yang tidak sesuai.
2. Kesulitan dalam Implementasi**:** Mengubah gaya kepemimpinan secara terus-menerus sesuai dengan situasi bisa menjadi tugas yang rumit dan melelahkan bagi kepala sekolah.

Dengan memahami kelebihan dan kekurangan teori kepemimpinan situasional, diharapkan kepala sekolah dapat menerapkannya secara efektif untuk meningkatkan kinerja dan pengembangan guru-guru di lembaga pendidikan.[27]

5. Contoh Pemimpin Situasional dalam Pendidikan Islam

Salah satu contoh pemimpin situasional dalam pendidikan Islam adalah Imam Al-Ghazali. Sebagai seorang cendekiawan dan pendidik besar, Al-Ghazali menerapkan pendekatan pendidikan yang disesuaikan dengan karakter dan kondisi para muridnya. Ia memberikan bimbingan yang sesuai dengan tingkat pemahaman dan kemampuan murid-muridnya, serta mengintegrasikan nilai-nilai spiritual dalam setiap aspek pengajaran. Fleksibilitas dan penyesuaian ini sejalan dengan prinsip kepemimpinan situasional.[28]

D. KESIMPULAN

Dalam studi kepemimpinan, Teori Sifat, Teori Perilaku, dan Teori Situasional memberikan pandangan yang berbeda tentang bagaimana seorang pemimpin yang efektif dapat muncul dan bertindak.

Teori Sifat menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif bergantung pada karakteristik atau sifat-sifat bawaan tertentu yang dimiliki individu. Teori ini berasumsi bahwa pemimpin dilahirkan, bukan dibuat, dan mengidentifikasi sifat-sifat seperti kepercayaan diri, kecerdasan, dan integritas sebagai elemen kunci. Namun, keterbatasan dari teori ini adalah kurangnya fleksibilitas dalam menghadapi situasi yang dinamis, serta adanya pemimpin efektif yang mungkin tidak memiliki semua sifat yang disebutkan.

Teori Perilaku berfokus pada tindakan atau perilaku pemimpin, bukan sifat bawaan. Teori ini mengajarkan bahwa kepemimpinan dapat dipelajari dan dikembangkan melalui pembelajaran perilaku yang tepat, seperti memotivasi, memberikan arahan, dan melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan. Berbeda dengan Teori Sifat, Teori Perilaku lebih inklusif, menunjukkan

[27] Qamrul Islam, Mohammed Juraybi, and Yahya Alraythi, 'Fiedler's Contingency Model - Matching Leadership Style', *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 6.9 (2021), pp. 362–65, doi:10.36348/sjbms.2021.v06i09.001.

[28] Olifiansyah and others.

bahwa siapa pun bisa menjadi pemimpin yang efektif dengan mengadopsi perilaku yang sesuai.

Teori Situasional menggabungkan kedua pendekatan sebelumnya dengan menekankan pentingnya fleksibilitas pemimpin dalam menghadapi berbagai situasi. Teori ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif bergantung pada konteks dan situasi tertentu, serta kemampuan pemimpin untuk menyesuaikan perilaku mereka sesuai dengan kebutuhan tim dan kondisi lingkungan. Pemimpin yang sukses adalah mereka yang dapat membaca situasi dan mengubah pendekatan kepemimpinan mereka dengan tepat.

Kesimpulannya, tidak ada satu teori kepemimpinan yang sepenuhnya berlaku dalam semua konteks. Teori Sifat memberikan wawasan tentang pentingnya karakteristik pribadi, Teori Perilaku menekankan pada aspek yang dapat dipelajari, dan Teori Situasional menyoroti pentingnya penyesuaian gaya kepemimpinan sesuai dengan keadaan. Kombinasi dari ketiga teori ini dapat memberikan pandangan yang lebih holistik tentang bagaimana kepemimpinan yang efektif dapat tercapai dalam berbagai situasi.

DAFTAR PUSTAKA

Djunawir Syafar, *Teori Kepemimpinan Dalam Lembaga Pendidikan Islam Notoatmodjo S. Ilmu Perilaku Kesehatan* (Rineka Cipta, 2017)

Ginting, Rosalina, and Titik Haryati, 'Kepemimpinan Dan Konteks Peningkatan Mutu Pendidikan', *Jurnal Ilmiah CIVIS*, II.2 (2012), pp. 1–17

Hakim, Adi Lukman, Erna Nur Faizah, and Ninik Mas'adah, 'Analysis of Leadership Style By Using the Model of Hersey and Blanchard', *Journal of Leadership in Organizations*, 3.2 (2021), pp. 138–48, doi:10.22146/jlo.64390

Hersey, Paul, Kenneth H. Blanchard, and Dewey E. Johnson, 'Management of Organizational Behavior.10th Edition', 2012, p. 360 <http://www.amazon.com/Management-Organizational-Behavior-10th-Edition/dp/0132556405>

Hidayat, Ahmad, Mohamad Muspawi, K. A. Rahman, and Muhammad Fajar Ronansyah, 'Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Atas', *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, 4.2 (2023), pp. 162–81, doi:10.21831/jump.v4i2.60500

Iman Gunawan., & Djum Djum Noor., *Manajemen Pendidikan: Suatu Pengantar Praktik* (Alfabeta, 2017)

Islam, Qamrul, Mohammed Juraybi, and Yahya Alraythi, 'Fiedler's Contingency Model - Matching Leadership Style', *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 6.9 (2021), pp. 362–65, doi:10.36348/sjbms.2021.v06i09.001

Jahari, Jaja & Rusdiana, A, *Kepemimpinan Pendidikan Islam* (Yayasan Darul Hikam, 2020)

Khoironi, N., & Hamid, A., 'Kepemimpian Situasional Dalam Pendidikan Islam', *Jurnal MUDARRISUNA*, 10(4) (2020), p. 670

Muhammad Nur'aini. & Nadia Rapinah., 'Kepemimpinan Rasulullah', *Journal Pendidikan*, 3(1) (2023)

Muhammad Soleh Hapudin., &Arief Kusuma Among Praja, 'Kepemimpinan Pendidikan: Konsep Dan Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan' (Cahaya Harapan, 2022)

Musfah, Jejen, *Kepemimpinan Pendidikan : Teori Dan Kebijakan*, Edisi Pert (Kencana, 2022)

Olifiansyah, Muhammad, Wahyu Hidayat, Bimansyah Putra Dianying, and Muhammad Dzulfiqar, 'Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam', *EL-HIKMAH: Jurnal Kajian Dan Penelitian Pendidikan Islam*, 14.1 (2020), pp. 98–111, doi:10.20414/elhikmah.v14i1.2123

Sahabuddin STAI Rakha Amuntai, M, Kalimantan Selatan, and Syahrani STAI Rakha Amuntai, *Kepemimpinan Pendidikan Perspektif Manajemen Pendidikan*, *Educatioanl Journal: General and Specific Research*, 2022, II

Syarifudin, Encep, 'Teori Kepemimpinan', *Alqalam*, 21.102 (2004), p. 459, doi:10.32678/alqalam.v21i102.1644

Tambunan, Toman S, *Pemimpin Dan Kepemimpinan* (Graha ilmu, 2015)

Tsauri, Sofyan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. by Ahmad Mutohar and Moh. Nur Afandy, Cetakan 1 (STAIN Jember Press, 2013)

Wendy Sepmady Hutahaean, *Teori Kepemimpinan* (Ahlimedia Press, 2021)

Wursanto, I, Wendy Sepmady Hutahaean., Toman S Tambunan, Djunawir Syafar, Moh Zidan Rizka, Toha Mahsun, and others, 'Information Management and Business Review', *Information Management and Business Review*, 3(2).1 (2021), p. 670, doi:10.1201/9781846198786-7