

## **Sifat Empati Pemimpin Terhadap Bawahan Sebagai Kunci Keberhasilan Kepemimpinan Dalam Sistem Manajemen Pendidikan Islam**

**Sohiron<sup>1</sup>**  
**Ahmad Syukri<sup>2</sup>**  
**Kasful Anwar US<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia  
*sohiron@uin-suska.ac.id*

<sup>2</sup>Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Jambi

<sup>3</sup>Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Jambi

### **Abstrak**

Kepemimpinan merupakan inti dari manajemen pendidikan Islam. Pemimpin sebagai penggerak staf yang ada di dalam organisasi membutuhkan kompetensi yang mumpuni. Salah satu kompetensi yang harus dimiliki adalah kompetensi sosial yang dicerminkan dari sifat empati pimpinan terhadap bawahan dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya. Sifat empati seorang pemimpin tercermin pada sifat pimpinan yang: 1). mendengarkan pembicaraan bawahan dengan baik, artinya individu mampu memberi perhatian dan menjadi pendengar yang baik dari segala permasalahan yang di ungkapkan bawahan kepadanya; 2). menerima sudut pandang bawahan, artinya pimpinan mampu memandang permasalahan dari titik pandang bawahan sehingga pemimpin memiliki sifat toleransi dan menerima perbedaan; 3). peka terhadap perasaan bawahan, artinya pimpinan mampu membaca perasaan bawahan dari isyarat verbal dan non verbal seperti nada bicara, ekspresi wajah, gerak-gerik dan bahasa tubuh lainnya. Teori yang mendasari seorang pemimpin dalam menerapkan konsep empati dalam kepemimpinan adalah kepemimpinan sifat (*trait theory*), teori kepemimpinan situasi, dan teori kelompok.

**Kata Kunci:** Empati, Pemimpin dan Manajemen

### **A. Pendahuluan**

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku

pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Kepemimpinan adalah jabatan formal, yang menuntut untuk mendapat fasilitas dan pelayanan dari konstituen yang seharusnya dilayani. Meskipun banyak di antara pemimpin yang ketika dilantik mengatakan bahwa jabatan

adalah sebuah amanah, namun dalam kenyataannya sedikit sekali atau bisa dikatakan hampir tidak ada pemimpin yang sungguh-sungguh menerapkan kepemimpinan dari hati, yaitu kepemimpinan yang melayani dengan sikap empati yang dalam. Bahkan yang perlu menjadi catatan saat ini adalah bagaimana seorang pemimpin harus memiliki visi dalam membangun jiwa yang merdeka, mengubah cara pandang, pikiran, sikap, dan perilaku seluruh rakyat sekaligus pemimpinnya agar berorientasi pada kemajuan dan hal-hal yang modern, sehingga lembaga pendidikan yang dipimpinnya dapat berjalan secara kondusif dan produktif.

Pertanyaan besar kemudian juga muncul apakah para pemimpin lembaga pendidikan Islam melihat dan merasakan kegalauan bawahan melalui protes dari gejala-gejala yang muncul seperti ketidak disiplin, tidak jujur, tidak produktif, dan lain-lain. Fenomena ini sesungguhnya menunjukkan adanya gaya pemimpin yang perlu disesuaikan dengan kebutuhan bawahan, sehingga memiliki sifat-sifat kepemimpinan yang produktif diantaranya sikap empati kepada karyawan.

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah dijelaskan bahwa Standar Kompetensi Kepala sekolah terdiri dari: (1) kepribadian; (2) manajer; (3) kewirausahaan; (4) supervisor; (5) sosial. Dengan demikian, sebagai kepala sekolah harus dapat mengimplementasikan dalam kepemimpinannya untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Manusia adalah makhluk sosial yang tidak dapat hidup sendiri. Dalam hidup, manusia selalau berinteraksi dengan sesama serta dengan lingkungan. Manusia hidup berkelompok baik dalam kelompok

besar maupun dalam kelompok kecil. Hidup dalam kelompok tentulah tidak mudah. Untuk menciptakan kondisi kehidupan yang harmonis anggota kelompok haruslah saling menghormati dan menghargai. Keteraturan hidup perlu selalu dijaga. Hidup yang teratur adalah impian setiap insan. Menciptakan & menjaga kehidupan yang harmonis adalah tugas manusia.

Perwujudan perilaku kepala sekolah sebagai seorang yang memiliki kompetensi sosial adalah berempati kepada bawahannya dalam pelaksanaan kepemimpinannya. Empati merupakan sikap dari seorang individu untuk memahami orang lain dari sudut pandanganya. Empati bagian dari kecerdasan emosi berupa kemampuan mengenali perasaan diri kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain.<sup>1</sup>

Dengan demikian seorang kepala sekolah sebagai pemimpin dalam menjalankan tugas harus memiliki empati yang tinggi, selalu berusaha untuk memahami pikiran dan perasaan para gurunya, ketika mereka mengalami kesulitan dalam kegiatan pendidikan maka kepala sekolah berusaha melepaskannya dari kesulitan yang mereka alami sesuai dengan tingkatan kesulitan yang dialaminya. Tindakan ini berupa usaha kepala sekolah dalam memberikan empati dengan caramencari cara penyelesaian dengan membebaskan dan memahami gurunya dalam mengalami kesulitan melalui perspektifnya dan gurunya tersebut. Dengan demikian, kepala sekolah menjadi pemimpin efektif dan

---

<sup>1</sup> Djafri.N., *Manajemen Kecerdasan Emosi untuk Kepala sekolah*. Ideas Publishing, Gorontalo, 2014, hal. 43.

membawa organisasi sekolah/madrasah yang berkualitas.

Kepala sekolah sebagai pemimpin sering mengabaikan sifat empati dalam menjalankan kepemimpinannya sehingga ancaman-ancaman di dalam organisasi sekolah/madrasah banyak bermunculan seperti kepemimpinan yang tidak efektif dan munculnya konflik antar pemimpin dan bawahan. Tulisan ini berjudul “*Sifat Empati Pemimpin Terhadap Bawahan Sebagai Kunci Keberhasilan Kepemimpinan Dalam Sistem Manajemen Pendidikan Islam*” dengan pembahasan: 1). Apakah manajemen pendidikan Islam sebagai perspektif sistem itu? 2). Apakah pemimpin dalam perspektif manajemen pendidikan Islam itu? 3). Seperti apa konsep sifat empati pemimpin kepada bawahan itu? dan 4). Apa teori kepemimpinan sebagai pendukung keberhasilan pemimpin itu?

## B. PEMBAHASAN

### 1 Manajemen Pendidikan Islam Sebagai Perspektif Sistem

Sistem menurut Romney dan Steinbart adalah rangkaian dari dua atau lebih komponen-komponen yang saling berhubungan, yang berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan. Sebagian besar sistem terdiri dari subsistem yang lebih kecil yang mendukung sistem yang lebih besar.<sup>2</sup> Menurut Anastasia Diana & Lilis Setiawati, Sistem merupakan “serangkaian bagian yang saling tergantung dan bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu”.<sup>3</sup> Sedangkan

---

<sup>2</sup> B. Marshall Romney, dan Steinbart, Paul J. *Sistem Informasi Akuntansi*, Edisi Sembilan, Buku Satu, diterjemahkan: Deny Arnos Kwary dan Dewi Fitriyani. Salemba Empat, Jakarta. 2006. hal. 3

<sup>3</sup> Anastasia Diana, Lilis Setiawati. *Sistem Informasi Akuntansi, Perancangan, Prosedur*

menurut Mulyadi, sistem adalah “suatu jaringan prosedur yang dibuat menurut pola yang terpadu untuk melaksanakan kegiatan pokok organisasi”.<sup>4</sup>

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sistem adalah kumpulan dari komponen-komponen yang saling berkaitan satu dengan yang lain untuk mencapai tujuan dalam melaksanakan suatu kegiatan pokok organisasi.

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.<sup>5</sup> Menurut Stoner dan Wankel yang dikutip oleh Siswanto, Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan upaya pengendalian anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya demi tercapainya tujuan organisasi yang telah dicapai.<sup>6</sup> Dengan demikian, manajemen adalah sebuah ilmu dan seni mengatur sumberdaya organisasi melalui proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan upaya pengendalian anggota organisasi.

Manajemen pendidikan ialah suatu ilmu yang mempelajari bagaimana menata sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara produktif dan bagaimana menciptakan suasana yang baik bagi manusia yang turut serta di dalam mencapai tujuan yang disepakati bersama.<sup>7</sup> Sumber daya

---

*dan Penerapan*. Edisi 1. Yogyakarta: Andi Yogyakarta. 2011. Hal. 3.

<sup>4</sup> Mulyadi, *Sistem Akuntansi*. Cetakan Keenam. Jakarta: Salemba Empat, 2014. Hal. 5.

<sup>5</sup> Malayu Hasibuan, S. P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi : Jakarta. Bumi Aksara, 2006, hal. 1.

<sup>6</sup> B. Siswanto Sastrohadwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi 2, Jakarta, PT. Bumi Aksara, 2003. hal. 22.

<sup>7</sup> Engkoswara, *Paradigma Manajemen Pendidikan Menyongsong Otonomi Daerah*,

pendidikan adalah semua faktor yang dapat dimanfaatkan oleh pengelola pendidikan untuk melaksanakan proses pendidikan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.<sup>8</sup> Sumber daya administrasi/manajemen dinyatakan dalam enam M,<sup>9</sup> yaitu: Pertama: *Men*, tenaga kerja manusia baik tenaga kerja eksekutif maupun operatif; Kedua: *Money*, uang yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan; Ketiga: *Methodes*, cara-cara yang dipergunakan dalam usaha mencapai tujuan; Keempat: *Materials*, bahan – bahan yang dipergunakan untuk mencapai tujuan; Kelima: *Machines*, mesin – mesin atau alat – alat yang diperlukan/ dipergunakan untuk mencapai tujuan; dan Keenam: *Markets*, pasar untuk menjual output dan jasa – jasa yang dihasilkan.

Dalam konteks pendidikan, kategori sumber daya enam M yaitu: pertama: *Men* (pendidik dan tenaga kependidikan serta peserta didik); Kedua: *Methodes* (metode, kurikulum); Ketiga: *Materials* (peserta didik, bahan-bahan, sarana dan prasarana); Keempat: *Money* (uang atau dana); Kelima: *Machines* (mesin, teknologi pendidikan); dan Keenam: *Market* (pasar atau pemasaran).<sup>10</sup>

Manajemen pendidikan Islam Menurut Sulistyorini adalah suatu proses penataan/pengelolaan lembaga pendidikan Islam yang melibatkan sumberdaya manusia muslim dan non manusia dalam menggerakkannya untuk

mencapai tujuan pendidikan Islam secara efektif dan efisien.<sup>11</sup> Menurut Mujamil Qomar sebagai suatu proses pengelolaan lembaga pendidikan Islam secara Islami dengan cara menyalurkan sumber-sumber belajar dan hal-hal lain yang terkait untuk mencapai tujuan pendidikan Islam secara efektif dan efisien. Manajemen harus mengutamakan pengelolaan secara Islami, sebab disinilah yang membedakan antara manajemen Islam dengan manajemen umum.<sup>12</sup>

Berdasarkan uraian di atas maka dapat di definisikan bahwa manajemen pendidikan Islam sebagai suatu proses dengan menggunakan berbagai sumber daya untuk melakukan bimbingan terhadap pertumbuhan rohani dan jasmani seseorang agar ia berkembang secara maksimal sesuai dengan ajaran Islam.

Dengan demikian sistem manajemen pendidikan Islam adalah rangkaian proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan upaya pengendalian anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu secara islami.

## 2 Pemimpin dalam Perspektif Manajemen Pendidikan Islam

Pemimpin pada hakikatnya adalah seorang yang mempunyai kemampuan untuk memengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan.<sup>13</sup> Stephen Robbins, Kepemimpinan adalah kemampuan untuk

---

Yayasan Amal Keluarga. Bandung. 2001. Hal. 2.

<sup>8</sup> Yeti Heryati, *Manajemen Sumber Daya Pendidikan*, Pustaka Setia, Bandung, 2014, hal. 48.

<sup>9</sup> Brantas, *Dasar-dasar Manajemen*, Alfabeta, Bandung, 2009, hal. 13.

<sup>10</sup> Yeti Heryati, *Manajemen Sumber Daya Pendidikan*, Pustaka Setia, Bandung, 2014, hal. 37.

---

<sup>11</sup> Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam*, Surabaya: eKAF, 2006, hal. 14

<sup>12</sup> Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam*, Jakarta: Erlangga, 2008, hal. 10.

<sup>13</sup> Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung : Rosdakarya, 2006) h. 88

mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai serangkaian tujuan.<sup>14</sup> Kepemimpinan juga dimaknai sebagai proses mempengaruhi tidak hanya dari pemimpin kepada pengikut atau satu arah melainkan timbal balik atau dua arah. Pengikut yang baik juga dapat saja memunculkan kepemimpinan dengan mengikuti kepemimpinan yang ada dan pada derajat tertentu memberikan umpan balik kepada pemimpin. Pengaruh adalah proses pemimpin mengkomunikasikan gagasan, memperoleh penerimaan atas gagasan, dan memotivasi pengikut untuk mendukung serta melaksanakan gagasan tersebut lewat “perubahan.”<sup>15</sup> Bahkan kepemimpinan bisa diartikan sebagai sebuah proses untuk mempengaruhi orang lain agar mampu memahami serta menyetujui apa yang harus dilakukan sekaligus bagaimana melakukannya, termasuk pula proses memfasilitasi upaya individu atau kelompok dalam memenuhi tujuan bersama.<sup>16</sup>

Dalam menggunakan wewenang formal pemimpin dimaknai pada upaya mengorganisasikan, mengarahkan, mengontrol para bawahan yang bertanggung jawab, supaya semua bagian pekerjaan dikoordinasi demi mencapai tujuan. Bahkan kalau menelisik dari karakternya pemimpin pertama-tama haruslah seorang yang mampu menumbuhkan dan mengembangkan segala yang terbaik

dalam diri para bawahannya para bawahannya.

Seorang pemimpin boleh berprestasi tinggi untuk dirinya sendiri, tetapi itu tidak memadai apabila ia tidak berhasil menumbuhkan dan mengembangkan segala yang terbaik dalam diri para bawahannya. Dari begitu banyak definisi mengenai pemimpin, dapat penulis simpulkan bahwa : Pemimpin adalah orang yang mendapat amanah serta memiliki sifat, sikap, dan gaya yang baik untuk mengurus atau mengatur orang lain.

Dalam kegiatannya bahwa pemimpin memiliki kekuasaan untuk mengerahkan dan mempengaruhi bawahannya sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakan. Pada tahap pemberian tugas pemimpin harus memberikan suara arahan dan bimbingan yang jelas, agar bawahan dalam melaksanakan tugasnya dapat dengan mudah dan hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Dengan demikian kepemimpinan mencakup distribusi kekuasaan yang tidak sama di antara pemimpin dan anggotanya. Pemimpin mempunyai wewenang untuk mengarahkan anggota dan juga dapat memberikan pengaruh, dengan kata lain para pemimpin tidak hanya dapat memerintah bawahan apa yang harus dilakukan, tetapi juga dapat mempengaruhi bagaimana bawahan melaksanakan perintahnya. Sehingga terjalin suatu hubungan sosial yang saling berinteraksi antara pemimpin dengan bawahan, yang akhirnya terjadi suatu hubungan timbal balik. Oleh sebab itu bahwa pemimpin diharapkan memiliki kemampuan dalam menjalankan kepemimpinannya, karena apabila tidak memiliki kemampuan untuk memimpin, maka

---

<sup>14</sup> Stephen P. Robbins, *Essentials of Organization Behavior, 7 Edition*, New Jersey : Pearson Education, Inc., 2003, hal. 130.

<sup>15</sup> Robert N. Lussier and Christopher F. Achua, *Leadership : Theory, Application, and Skill Development*, 4<sup>th</sup> Edition, Mason, Ohio : South-Western Cengage Learning, 2010, hal. 6

<sup>16</sup> Gary Yukl, *Leadership in Organizations*, Sixth Edition (Delhi : Dorling Kindersley, 2009, hal. 26.

tujuan yang ingin dicapai tidak akan dapat tercapai secara maksimal.

### 3 Konsep Sifat Empati Pemimpin kepada Bawahan

Menurut Asri Budiningsih empati berasal dari kata *pathos* (dalam bahasa Yunani) yang berarti perasaan mendalam.<sup>17</sup> Sedangkan menurut Carkhuff dalam Asri Budiningsih mengartikan empati sebagai kemampuan untuk mengenal, mengerti dan merasakan perasaan orang lain dengan ungkapan verbal dan perilaku, dan mengkomunikasikan pemahaman tersebut kepada orang lain.<sup>18</sup> Brammer dalam Pangaribuan mengartikan empati sebagai cara seseorang untuk memahami persepsi orang lain dari kerangka internalnya.<sup>19</sup> Sedangkan menurut Rogers dalam Pangaribuan empati merupakan cara mempersepsi kerangka internal dari referensi orang lain dengan keakuratan dan komponen emosional, seolah-olah seseorang menjadi orang lain.<sup>20</sup>

Menurut Hansen mengemukakan empati mengandung makna bahwa seseorang mencoba untuk mengerti keadaan orang lain sebagai mana orang tersebut mengertinya dan menyampaikan pengertian itu kepadanya.<sup>21</sup> Dalam sumber lain, Pangaribuan menyebutkan empati berarti masuk ke dalam diri seseorang dan melihat keadaan dari sisi orang tersebut, seolah-olah ia adalah orang itu.<sup>22</sup> Seseorang dapat di katakan

memiliki empati jika ia dapat menghayati keadaan perasaan orang lain serta dapat melihat keadaan luar menurut pola acuan orang tersebut, dan mengomunikasikan penghayatan bahwa dirinya memahami perasaan, tingkah laku dan pengalaman orang tersebut secara pribadi.<sup>23</sup>

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa sifat empati pemimpin adalah kemampuan pemimpin untuk mengenali, mempersepsi, serta merasakan perasaan bawahan yang disertai dengan ungkapan dan tindakan.

Berempati tidak hanya dilakukan dalam bentuk memahami perasaan orang lain semata, tetapi harus dinyatakan secara verbal dan dalam bentuk tingkah laku. Tiga ciri dalam berempati menurut Gazda dalam Asri Budiningsih,<sup>24</sup> adalah: 1). Mendengarkan dengan seksama apa yang di ceritakan orang lain, bagaimana perasaannya, apa yang terjadi pada dirinya; 2). Menyusun kata-kata yang sesuai untuk menggambarkan perasaan dan situasi orang tersebut; 3). Menggunakan susunan kata-kata tersebut untuk mengenali orang lain dan berusaha memahami perasaan serta situasinya.

Daniel Goleman mengemukakan tiga ciri kemampuan empati yang harus dimiliki,<sup>25</sup> antara lain: 1). Mendengarkan pembicaraan orang lain dengan baik, artinya individu mampu memberi perhatian dan menjadi pendengar yang baik dari segala permasalahan yang di ungkapkan orang lain kepadanya; 2). Menerima sudut pandang orang lain, artinya individu

---

<sup>17</sup> Asri Budiningsih, *Belajar dan Pembelajaran*. Yogyakarta: Rineka Cipta. 2004, hal. 46.

<sup>18</sup> Ibid, hal. 47.

<sup>19</sup> Pangaribuan, *Mengembangkan Empati Anak*. Jakarta: Bumi Aksara. 1993. Hal. 50.

<sup>20</sup> Ibid.

<sup>21</sup> Hansen, *Membantu Mencegah Masalah Orang Lain dengan Teknik Konseling*. Yogyakarta: Pustaka Belajar, 1982, hal. 57.

<sup>22</sup> Pangaribuan, *Op.Cit*, hal. 78.

---

<sup>23</sup> Asri Budiningsih, *Loc. Cit.*

<sup>24</sup> Asri Budiningsih, *Op. Cit.*, Hal. 48

<sup>25</sup> Daniel Goleman, *Emotional Intelligence (Kecerdasan Emosional); Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama. 1997, hal. 158.

mampu memandang permasalahan dari titik pandang orang lain sehingga akan menimbulkan toleransi dan kemampuan menerima perbedaan; 3). Peka terhadap perasaan orang lain, artinya individu mampu membaca perasaan orang lain dari isyarat verbal dan non verbal seperti nada bicara, ekspresi wajah, gerak-gerik dan bahasa tubuh lainnya.

T. Safaria mengemukakan ciri atau indikator empati terdiri dari lima indikator,<sup>26</sup> yaitu: 1). Ikut merasakan, merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain; 2). Dibangun berdasarkan kesadaran diri, ada kemauan dalam diri seseorang untuk peka terhadap perasaan orang lain; 3). Peka terhadap bahasa non verbal, seseorang dapat dikatakan berempati apabila orang tersebut mampu merasakan bahasa non verbal yang diperlihatkan oleh orang lain; 4). mengambil peran, artinya seseorang mampu mengambil tindakan atas permasalahan yang sedang dihadapinya; 5). Tidak larut atau tetap kontrol emosi diri, artinya seseorang dapat mengendalikan diri dalam membantu memecahkan masalah.

Berdasarkan uraian di atas, dapat di simpulkan bahwa terdapat beberapa indikator sifat empati seseorang pimpinan yaitu: 1). mendengarkan pembicaraan bawahan dengan baik, artinya individu mampu memberi perhatian dan menjadi pendengar yang baik dari segala permasalahan yang di ungkapkan bawahan kepadanya; 2). menerima sudut pandang bawahan, artinya pimpinan mampu memandang permasalahan dari titik pandang bawahan sehingga pemimpin memiliki sifat toleransi dan menerima perbedaan; 3). peka terhadap perasaan bawahan, artinya pimpinan mampu membaca

perasaan bawahan dari isyarat verbal dan non verbal seperti nada bicara, ekspresi wajah, gerak-gerik dan bahasa tubuh lainnya.

#### **4 Teori kepemimpinan sebagai Pendukung Keberhasilan Pemimpin**

##### **a. Teori Kepemimpinan Sifat ( *Trait Theory* )**

Teori ini menyebutkan bahwa pemimpin itu dilahirkan (*given*) bukan dilatih, dibentuk, disiapkan atau diasah dengan training-training yang keras. Teori kepemimpinan sifat berkembang dan populer pertama kali di Negeri Yunani Kuno dan Romawi yang beranggapan bahwa pemimpin itu dilahirkan, bukan diciptakan yang kemudian teori ini dikenal dengan "*The Greatma Theory*". Peter G. Northouse menyimpulkan sifat- sifat yang melekat pada diri seorang pemimpin yang melakukan kepemimpinan (menurut *pendekatan sifat*) adalah *sifat-sifat* berikut: 1). *Intelijensi*. Pemimpin cenderung punya inteligensi dalam hal kemampuan bicara, menafsir, dan bernalar yang lebih kuat ketimbang yang bukan pemimpin; 2). *Kepercayaan Diri*. Kepercayaan diri adalah keyakinan akan kompetensi dan keahlian yang dimiliki, dan juga meliputi harga diri serta keyakinan diri; 3). *Determinasi*. Determinasi adalah hasrat menyelesaikan pekerjaan yang meliputi ciri seperti berinisiatif, kegigihan, mempengaruhi, dan cenderung *menyetir*; 4). *Integritas*. Integritas adalah kualitas kejujuran dan dapat dipercaya. Integritas membuat seorang pemimpin dapat dipercaya dan layak untuk diberi kepercayaan oleh para pengikutnya. 5). *Sosiabilitas*. Sosiabilitas adalah kecenderungan pemimpin untuk menjalin hubungan yang menyenangkan. Pemimpin yang

---

<sup>26</sup> T. Safaria. *Metode Pengembangan Kecerdasan Interpersonal Anak*, Yogyakarta: Amara Books, 2005, hal. 105.

menunjukkan sosiabilitas cenderung bersahabat, ramah, sopan, bijaksana, dan diplomatis. Mereka sensitif terhadap kebutuhan orang lain dan menunjukkan perhatian atas kehidupan mereka.<sup>27</sup>

## **b. Teori Kepemimpinan Situasi**

Pendekatan kepemimpinan situasional fokus pada fenomena kepemimpinan di dalam suatu situasi yang unik. Premis dari pendekatan ini adalah perbedaan situasi membutuhkan gaya kepemimpinan yang berbeda. Dari cara pandang ini, seorang pemimpin agar efektif harus mampu menyesuaikan gaya mereka terhadap tuntutan situasi yang berubah-ubah. Pendekatan kepemimpinan situasional menekankan bahwa kepemimpinan terdiri atas dimensi arahan dan dimensi dukungan.<sup>28</sup> Setiap dimensi harus diterapkan secara tepat dengan memperhatikan situasi yang berkembang. Guna menentukan apa yang dibutuhkan oleh situasi khusus, pemimpin harus mengevaluasi pekerja mereka dan menilai seberapa kompeten dan besar komitmen pekerja atas pekerjaan yang diberikan. Berdasarkan asumsi bahwa keterampilan dan motivasi karyawan beragam, kepemimpinan situasional menyatakan bahwa pemimpin seharusnya mengubah tingkatan dimana mereka memberikan perintah, atau dukungan agar sesuai dengan kebutuhan pengikut yang berubah.

Kepemimpinan situasional menuntut pemimpin untuk menyesuaikan gaya mereka ke kecakapan dan komitmen pengikut. Pemimpin yang efektif adalah mereka yang bisa mengetahui apa yang

dibutuhkan karyawan, serta menyesuaikan gaya mereka untuk bisa memenuhi kebutuhan itu.

Perilaku seorang pemimpin yang mendasarkan teori ini memiliki kecenderungan kearah dua hal yaitu: 1). Pertama yang disebut dengan Konsiderasi yaitu kecenderungan seorang pemimpin yang menggambarkan hubungan akrab dengan bawahan. Contoh gejala yang ada dalam hal ini seperti : membela bawahan, memberi masukan kepada bawahan dan bersedia berkonsultasi dengan bawahan; 2). Kedua; disebut Struktur Inisiasi yaitu Kecendrungan seorang pemimpin yang memberikan batasan kepada bawahan. Contoh yang dapat dilihat, bawahan mendapat instruksi dalam pelaksanaan tugas, kapan, bagaimana pekerjaan dilakukan, dan hasil yang akan dicapai.

Jadi, berdasarkan teori ini, seorang pemimpin yang baik adalah bagaimana seorang pemimpin yang memiliki perhatian yang tinggi kepada bawahan dan terhadap hasil yang tinggi pula.

## **c. Teori Kelompok**

Gaya ini lebih menekankan pada upaya memberi tekanan seimbang, baik pada pekerjaan ataupun hubungan antarpersonal. Gaya ini mendorong derajat partisipasi dan kerja tim yang tinggi di dalam organisasi sehingga mampu memuaskan kebutuhan dasar pekerja agar mereka tetap merasa terlibat dan punya komitmen kuat dalam pekerjaannya. Kata yang dapat menggambarkan pemimpin yang menerapkan *gaya manajemen tim* adalah: menstimulir, partisipatif, penentu tindakan, pembuka isu, penjelas prioritas, pembuat terobosan, bersikap terbuka, dan penikmat pekerjaan. Agar tujuan kelompok (organisasi) dapat tercapai, harus ada

---

<sup>27</sup> Peter G. Northouse, *Kepemimpinan: Teori dan Praktik*, Edisi Enam, Indeks, Jakarta, 2013, hal. 23

<sup>28</sup> *Ibid*, hal. 95.



pertukaran yang positif antara pemimpin dengan pengikutnya Tim adalah kelompok di dalam organisasi yang anggota-anggotanya saling bergantung satu sama lain, saling berbagi tujuan bersama, dan dicirikan oleh adanya satu orang yang mengkoordinasikan kegiatan bersama mereka. Koordinasi tersebut dilakukan demi mencapai tujuan bersama. Contoh dari sebuah tim adalah tim manajemen proyek, gugus tugas, unit-unit kerja, atau tim pengembang organisasi. Di dalam tim, fungsi utama kepemimpinan adalah berupaya mencapai tujuan organisasi (tim) secara kolektif, bukan individual. Tim umumnya memiliki seorang pemimpin yang telah ditentukan. Pemimpin tersebut dapat berasal dari dalam tim itu sendiri maupun dari luar.

Peran kepemimpinan di dalam tim dapat saja dirotasi sehingga mungkin saja diisi oleh para anggota lain antarwaktu. Peran kepemimpinan di dalam tim juga bisa disebar di antara sejumlah anggota tim tanpa harus ditentukan seorang pemimpin secara formal. Kepemimpinan yang tersebar tersebut umum ditemukan dalam kepemimpinan tim. Posisi kepemimpinan dalam tim tidak lagi bercorak satu pemimpin formal selaku pemegang tanggung jawab utama melainkan jatuh ke tangan beberapa orang yang berpengalaman di dalam tim.<sup>29</sup>

### C. PENUTUP

Sistem adalah kumpulan dari komponen-komponen yang saling berkaitan satu dengan yang lain untuk mencapai tujuan dalam melaksanakan suatu kegiatan pokok organisasi.

---

<sup>29</sup> George R. Goethals, eds., et.al., *Encyclopedia of Leadership*, (Thousand Oaks: SAGE Publications, 2004, hal. 1529.

Manajemen adalah sebagai sistem, manajemen adalah sebuah ilmu dan seni mengatur sumberdaya organisasi melalui proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan upaya pengendalian anggota organisasi

Pemimpin sebagai salah satu unsur penting dalam menjalankan sistem manajemen pendidikan Islam. Pemimpin pada hakikatnya adalah seorang yang mempunyai kemampuan untuk memengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Kepemimpinan juga dimaknai sebagai proses memengaruhi tidak hanya dari pemimpin kepada pengikut atau satu arah melainkan timbal balik atau dua arah. Seorang pemimpin harus memiliki empati kepada bawahan yang dipimpinya. empati adalah suatu kemampuan seseorang untuk mengenali, mempersepsi, serta merasakan perasaan orang lain yang disertai dengan ungkapan dan tindakan.

Seorang pemimpin harus mengerti tentang teori kepemimpinan agar nantinya mempunyai referensi dalam menjalankan sebuah organisasi. Beberapa teori tentang kepemimpinan antara lain. Teori Kepemimpinan Sifat (*Trait Theory*). Teori Kepemimpinan Situasi, Teori Kelompok.

### D. DAFTAR PUSTAKA

Asri Budiningsih, *Belajar dan Pembelajaran*. Yogyakarta: Rineka Cipta. 2004.

Anastasia Diana, Lilis Setiawati. *Sistem Informasi Akuntansi, Perancangan, Prosedur dan Penerapan*. Edisi 1. Yogyakarta: Andi Yogyakarta. 2011.

Brantas, *Dasar dasar Manajemen*, Alfabeta, Bandung, 2009.

- B, Marshall Romney, dan Steinbart, Paul J. *Sistem Informasi Akuntansi*, Edisi Sembilan, Buku Satu, diterjemahkan: Deny Arnos Kwary dan Dewi Fitriyani. Salemba Empat, Jakarta. 2006
- B.Siswanto Sastrohadwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi 2, Jakarta, PT. Bumi Aksara, 2003.
- Daniel Goleman, *Emotional Intelligence (Kecerdasan Emosional); Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama. 1997.
- Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung S.Si, MM, *Manajemen Syari h dalam Praktik*, Cet. I, Jakarta; Gema Insani Perss, 2003.
- Djafri.N., *Manajemen Kecerdasan Emosi untuk Kepala sekolah*. Ideas Publishing, Gorontalo, 2014.
- Engkoswara, *Paradigma Manajemen Pendidikan Menyongsong Otonomi Daerah*, Yayasan Amal Keluarga. Bandung. 2001.
- Gary Yukl, *Leadership in Organizations*, Sixth Edition (Delhi : Dorling Kindersley, 2009).
- George R. Goethals, eds., et.al., *Encyclopedia of Leadership*, (Thousand Oaks: SAGE Publications, 2004).
- Hansen, *Membantu Mencegah Masalah Orang Lain dengan Teknik Konseling*. Yogyakarta: Pustaka Belajar, 1982.
- Imam Al-Mawardi, *Hukum Tata Negara Dan Kepemimpinan Dalam Takaran Islam*, Ed. I Cet. I, Jakarta; Gema Insani , 2000.
- J. Suyuti Pulungan, *Fiqih Siyasah; Ajaran dan Pemikiran*, Jakarta, PT.Raja Grafindo Persada, Cet III, 1997.
- Mulyadi, *Sistem Akuntansi*. Cetakan Keenam. Jakarta: Salemba Empat, 2014.
- Malayu Hasibuan, S. P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi : Jakarta. Bumi Aksara, 2006.
- M. Dhiauddin Rais, *Teori Politik Islam*, Jakarta; Gema Insani Perss, 2001.
- Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam*, Jakarta: Erlangga, 2008.
- Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung : Rosdakarya, 2006.
- Yeti Heryati, *Manajemen Sumber Daya Pendidikan*, Pustaka Setia, Bandung, 2014.
- Pangaribuan, *Mengembangkan Empati Anak*. Jakarta: Bumi Aksara. 1993.
- Peter G. Northouse, *Kepemimpinan: Teori dan Praktik*, Edisi Enam, Indeks, Jakarta, 2013.
- Robert N. Lussier and Christopher F. Achua, *Leadership : Theory, Application, and Skill Development*, 4<sup>th</sup> Edition, Mason, Ohio : South-Western Cengage Learning, 2010.
- Stephen P. Robbins, *Essentials of Organization Behavior*, 7 Edition, New Jersey : Pearson Education, Inc., 2003.
- Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam*, Surabaya: elKAF, 2006.
- T. Safaria. *Metode Pengembangan Kecerdasan Interpersonal Anak*, Yogyakarta: Amara Books, 2005.