BAB II

KAJIAN TEORETIK

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Gaya Kepemimpinan Perempuan Dalam Lembaga Pendidikan Islam (Studi Kasus di MTs Negeri Yogyakarta 1) yang disusun oleh Dennis Haruna Nim 05470030 Fakultas Tarbiyah Jurusan/Program Studi Kependidikan Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun 2009.[1]

Penelitian ini bertujuan untuk mendiskripsikan dan menganalisis mengenai bagaimana model kepemimpinan kepala sekolah perempuan dilembaga pendidikan islam. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan mengambil latar MTs Negeri Yogyakarta 1. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis data yang diperoleh dengan menggunakan metode deskriptif-analitik yakni menganalisa data yang diperoleh sesuai dengan data dari lapangan dan sumber data pada penelitian ini diantara kepala sekolah perempuan, 10 guru, dan 10 karyawan.

Hasil penelitian ini adalah model kepemimpinan perempuan kepala sekolah di MTs Negeri Yogyakarta 1 merupakan orang yang menggunakan model kepemimpinan kontingensi fiedler, terlihat dengan adanya hubungan baik antara pemimpin dan anggotanya, kepercayaan diantara pemimpin dan anggotanya, kepribadian pemimpin yang baik,

[1] Dennis Haruna, 2009. *Model Kepemimpinan Perempuan Dalam Lembaga Pendidikan Islam (Studi Kasus di MTs Negeri Yogyakarta 1)*, Skripsi, Jurusan/Program Studi Kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ketegasan, loyalitas pemimpin, dan rasa hormat anggotanya terhadap pemimpin serta struktur kerja yang jelas.

Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Perempuan (Studi Kepala Desa Suka Jaya dan Kepala Desa Paya Kecamatan Padang Cermin Kabupaten Pesawaran) yang di susun oleh Siti Fei Kenia Nournabilla Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Lampung Tahun 2014.[2]

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Data yang didapatkan di lapangan akan diolah dan disajikan dalam bentuk teks narasi. Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa kedua Kepala Desa Suka Jaya dan Kepala Desa Paya dalam pelaksanaan gaya kepemimpinannya yaitu menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dan menerapkan gaya kepemimpinan situasional. Hal ini berdasarkan pelaksanaan fungsi-fungsi kepemimpinan. Gaya Kepemimpinan Kedua Kepala Desa tersebut menganggap staf/rekan kerja sebagai "teman" yang dihargai. Terjalinnya pertemanan antara pemimpin dengan bawahan dapat menciptakan hubungan kerja sama yang baik dan kepemimpinan yang efektif.

Dari uraian diatas, persamaan dan perbedaan pada penelitian yang dilakukan oleh Dennis Haruna dan Siti Fei Kenia Nournabilla dengan

[2] Siti Fei Kenia Nournabilla, 2014. *Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Perempuan (Studi Kepala Desa Suka Jaya dan Kepala Desa Paya Kecamatan Padang Cermin Kabupaten Pesawaran)* Skripsi, Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Lampung.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

peneliti Gaya Kepemimpinan Perempuan di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya sama-sama meneliti tentang Gaya Kepemimpinan dengan menggunakan penelitian kualitatif dan pengumpulan data dengan metode yang sama yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi akan tetapi perbedaan terletak pada objek penelitian serta analisis data yang diperoleh dengan metode deskriptif-analitik sedangkan peneliti sendiri mengunakan metode penelitian kualitatif deskriptif-naratif serta menggunakan teknik observasi partisipatif dan gaya kepemimpinan yang berbeda.

Dari penelitian terdahulu yang di uraikan diatas agar lebih jelas dapat dibuat tabel sebagai berikut :

Tabel 2.1

No	Nama Peneliti	Jenis Karya	Tahun Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Temuan	Perbedaan
1	Dennis Haruna	Skripsi	2009	Kualitatif Deskriptif	Model Kepemimpinan perempuan kepala sekolah di MTs Negeri Yogyakarta 1 menggunakan model kepemimpinan kontingensi fiedler.	Obyek Penelitian, Lokasi Penelitian, dan analisis data menggunakan metode deskriptif-analitik

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2	Siti Fei Kenia Nournabilla	Skripsi	2014	Kualitatif Deskriptif	Kepala Desa Suka Jaya dan Kepala Desa Paya dalam pelaksanaan gaya kepemimpinan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dan menerapkan gaya kepemimpinan situasional.	Obyek Penelitian, Lokasi Penelitian, Analisis data menggunakan metode deskriptif-naratif, dan Observasi partisipatif.

B. Kerangka Teori

1. Pengertian Kepemimpinan

Didalam kajian pustaka terdapat banyak pengertian kepemimpinan yang dikemukakan oleh para pakar tentang kepemimpinan menurut perspektifnya masing-masing. Dari berbagai pengertian tentang kepemimpinam terdapat banyak kesamaan diantara pengertian-pengertian yang dikemukakan oleh beberapa pakar maupun tokoh yang memungkinkan adanya pengkelompokan terhadap pengertian tentang kepemimpinan kemudian disederhanakan untuk memahami lebih jelas tentang arti, makna, dan pengertian kepemimpinan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Secara etimologi kepemimpinan berasal dari kata dasar “pimpin” (lead) berarti bimbing atau tuntun, dengan begitu di dalam terdapat dua pihak yaitu yang dipimpin (rakyat) dan yang memimpin (imam). Setelah ditambah awalan “pe” menjadi “pemimpin” (leader) berarti orang yang mempengaruhi pihak lain melalui proses kewibawaan kominikasi sehingga orang lain tersebut bertindak sesuatu dalam mencapai tujuan tertentu. Dan setelah ditambah akhiran an menjadi pimpinan artinya orang yang mengepalai. Apabila dilengkapi dengan awalan ke menjadi kepemimpinan (leadership) berarti kemampuan dan kepribadian seseorang dalam mempengaruhi serta membujuk pihak lain agar melakuakan tindakan pencapaian tujuan bersama, sehingga dengan demikian yang bersangkutan menjadi awal struktur dan pusat proses kelompok yang dipimpin.[3]

Dari uraian diatas dapat dijelaskan secara sederhana bahwa kepemimpinan merupakan aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar orang lain tersebut mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam hal ini tujuan organisasi atau lembaga yang dipimpin oleh seorang pemimpin.

Miftha Thoha dalam bukunya Prilaku Organisasi mengemukakan bahwa Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan memimpin,

[3] Miftah Thoha, 2004, *Kepemimpinan Dalam Manajemen,* Raja Grafindo Persada, Bandung, hal. 10

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

artinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain atau kelompok. [4]

Menciptakan pengaruh adalah inti dari aktivitas kepemimpinan, hal itu dapat berupa menggerakkan, mengorganisir dan sebagainya. Merangkum dari beberapa pandangan, Kartono merumuskan pengertian kepemipinan dari para tokoh sebagai berikut :[5]

a. Benis mendefinisakan kepemimpinan " *...the process by wich an agent induces a subordinate to behave in desired manner"* (Suatu proses dimana seorang agent menyebabkan bawahan bertingkah laku menurut satu cara yang berlaku.
b. Odway Tead mendefinisikan kepemimpinan adalah sebagai kegiatan/usaha mempengaruhi orang lain agar mereka mau bekerja sama.
c. George Terry mendefenisikan kepemimpinan merupakan sebagai kegiatan memengaruhi orang-orang agar berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok.
d. Howard H. Hoyt mendefisinikan kepemimpinan sebagai seni/ keterampilan memengaruhi tingkah laku manusia dan kemampuan untuk membimbing orang.

[4] Miftah Thoha, 1998, *Prilaku organisas*i, Raja Grafindo Persada, Bandung, hal.255
[5] Ibid.,14

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kepemimpinan adalah proses dimana seorang atau sekelopok orang (tim) memainkan pengaruh atas orang lain (tim) lain, menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan aktivitas mereka untuk mencapai sararan.[6]

Dari beberapa uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses interaksi sosial untuk mempengaruhi antara pemimpin dan yang dipimpin. Didalam kehidupan apapun, jika terdapat aktivitas yang mempengaruhi suatu kelompok atau organisasi maka disitu ada aktivitas kepemimpinan. Aktivitas kepemimpina terjadi dimana saja termasuk dalam kehidupan sehari-hari kita dengan sahabat, temen, keluarga, maupun dengan yang lain.

Menurut Stoner didalam buku Manajemen mengemukakan bahwa kepemimpinan (Manajerial) dapat didefinisikan sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan kelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya.[7]

Ada beberapa pengertian kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli selain yang dikemukan diatas, yaitu: [8]

1) Stephen P. Robbins mengatakan, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok kearah tercapainya sebuah tujuan.

---

[6] Mohammad Karim, 2010, *Konsep Kepemimpinan Transformasional*, UIN Maliki Press, Malang, hal. 14
[7] T. Hani Handoko, 2011, *Manajemen Edisi* , BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta, Hal.294
[8] Irfam Fahmi, 2012, *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi*, Alfabeta, Bandung, hal.58

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Richard L. Daft mengatakan, kepemimpinan (leadership) adalah kemampuan mempengaruhi orang yang mengarah kepada pencapaian tujuan.
3) Ricky W. Griffin mengatakan, pemimpin adalah individu yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan; pemimpin adalah individu yang diterima oleh orang lain sebagai pemimpin.
4) Kepemimpinan (*Leadership*) memiliki arti luas, yaitu meliputi ilmu tentang kepemimpinan, teknik kepemimpinan, seni kepemimpinan, ciri kepemimpinan, serta sejarah kepemimpinan.

Dari uraian yang dikemukan oleh beberapa tokoh diatas bahwa kepemimpinan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi, karena kepemimpinan merupakan sesuatu yang tidak dapat di pisahkan dalam organisasi terutama yang berkaitan dengan mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk bekerja bersama-sama demi tercapainya visi dan misi yang ingin di capai didalam organisasi atau pun lembaga.

Disampin itu, setiap organisasi selalu mengalami perubahan sesuai kebutuhan dan perkembangan zaman yang selalu berubah dan dinamis. Maka dari itu, setiap organisasi memerlukan seorang pemimpin yang peka terhadap situasi disekitarnya ataupun kebutuhan yang terjadi pada saat ini maupun masa depan, dalam hal ini sangat diperlukan seorang pemimpin yang mampu memberikan perubahan yang lebih baik untuk mencapai sebuah tujuan yang di inginkan secara bersama-sama didalam kelompok.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

> Wahjosumidjo juga mengemukakan pengertian kepemimpinan sebagai berikut. " Kepemimpinan merupakan kemampuan dan keterampilan seorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan suatu kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain, terutama bawahannya untuk berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif, ia memberikan sumbangsih nyata dalam pencapaian tujuan organisisasi."[9]

2. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara atau teknik seseorang dalam menjalankan suatu kepemimpinan dengan berusaha mempengaruhi perilaku orang-orang yang dipimpin.[10]

Miftah Thoha mengemukakan dalam buku prilaku organisasi bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma prilaku yang digunankan oleh seorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi prilaku orang lain atau bawahan yang dipimpin.[11]

Gaya kepemimpinan (*Style*) ialah cara pemimpin membawa diri sebagai pemimpin, cara ia berlagak, dan tampil dalam menggunakan kekuasaannya.[12]

Dari uraian diatas tentang gaya kepemimpinan dapat dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan sebuah prilaku, cara atau teknik seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinan agar

---

[9] Mohammad Karim, 2010, *Konsep Kepemimpinan Transformasional*, UIN Maliki Press, Malang, hal. 24
[10] M. Ngalim Purwanto, 2006, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Remaja Rosda Karya, Bandung, hal. 48
[11] Miftah Thoha, 1998, *Prilaku Organisasi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, Hal. 278.
[12] J. Riberu, 1992, *Dasar-Dasar Kepemimpinan*, Pedoman Ilmu Jaya, Jakarta, hal. 7

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

anggota yang di pimpin mengikuti arahan sesuai dengan apa yang di perintahkan.

3. Tipe/Gaya Kepemimpinan

Dari cara seorang pemimpin dalam melakukan kepemimpinannya itu dapat digolongkan atas beberapa gaya/ tipologi ;

a. Tipe Kepemimpinan Otokratis (Otoriter)

Kepemimpinan otokratis (Otoriter) adalah kepemimpinan yang cara memimpinnya menganggap organisasi sebagai miliknya sendiri. Sehingga seorang pemimpin bertindak sebagai diktator terhadap para anggota organisasinya dan menganggap mereka itu sebagai bawahannya dan merupakan alat atau mesin, tidak diperlakukan sebagaimana manusia.[13]

Seorang pemimpin yang tergolong pemimpin otakratis (otoriter) memiliki serangkaian krakteristik yang dapat dipandang sebagai krakteristik negatif, analisis yang rasional memamng membenarkan pandangan yang demikian.[14]

Dari uraian diatas dapat disederhakan bahwa gaya kepemimpinan otokratis merupakan gaya kepemimpinan dimana pengambilan keputusannya dalam segala hal terpusat pada seorang pemimpin, para bawahan hanya bergerak menjalankan tugas-tugas

[13] Sondang P. Siagian, 1994, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, PT Rineka, Jakarta, hal. 40
[14] Ibid.,hal.31

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang diatur oleh pemimpin. Tipe kepemimpinan otakratis ini lebih cendrung egois, suka memaksa tanpa lebih dulu konsultasi maupun musyawarah terhadap anggotanya dan tidak suka menerima pendapat dari orang lain.

Seorang pemimpin yang otoriter akan menunjuk berbagai sikap yang akan menonjolkan kelakuannya antara lain dalam bentuk:[15]

a) Kecendrungan melakukan bawahan para bawahan sama dengan alat-alat dalam organisasi, kurang menghargai martabat bawahan.
b) Mengutamakan orientasi pada pelaksanaan dan penyelesaian tugas tanpa mengaitkannya dengan kebutuhan dan kepentingan para bawahan.
c) Pengabaian peran bawahan dalam proses pengambilan keputusan, dan para bawahan dituntut untuk melaksanakannya saja dari keputusan yang telah diambil itu.

b. Tipe Kepemimpinan Paternalistik

Kepemimpinan paternalistik adalah seorang pemimpin yang bersifat kebapaan, ia menganggap bawahannya bagaikan anak yang belum dewasa.[16] Tipe pemimpin yang paternalistik banyak terdapat di lingkungan masyarakat yang masih bersifat tradisional,

[15] Sondang P. Siagian, 1994, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, PT Rineka, Jakarta, hal. 32
[16] Ibid.,hal 34

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

umumnya di masyarakat agraris. Seorang pemimpin yang paternalistik ini dalam hal-hal yang tertentu sangat dibutuhkan, akan tetapi sebagai pemimpin pada umumnya kurang efektif.

Kepemimpinan yang telah diuraikan diatas merupakan gaya kepemimpinan yang selalu memberikan pengawasan terhadap bawahannya. Tujuannya adalah untuk melindungi bawahan dan untuk memberikan arahan seperti halnya seorang bapak kepada anaknya.

c. Tipe Kepemimpinan Kharismatik

Kepemimpinan kharismatik adalah bahwa pemimpin tersebut mempunyai daya tarik sendiri. Pemimpin yang kharismatik mampu menguasai bawahannya karena mereka diliputi oleh kepercayaan yang luar biasa terhadapnya. Para pengikut seorang pemimpin yang kharismatik tidak pernah mempersoalkan nilai yang diikuti, sikap, gaya dan perilaku yang digunakan pemimpin diikutinya. Kemampuan untuk menguasai bawahannya yang terdapat pada diri seorang pemimpin yang kharismatik disebabkan kepercayaannya yang luar biasa kepada kemampuannya itu.[17]

[17] Sondang P. Siagian, 1994, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, PT Rineka, Jakarta, hal. 38

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kepemimpinan kharismatik adalah pemimpin yang ide atau gagasan, pemikiran, konsep, teori, suasana batin, dan perilakunya meyakinkan orang lain. [18]

Seorang pemimpin kharismatik merupakan seorang pemimpin yang dianggap mempunyai kekuatan ghaib atau kesaktian yang tidak dapat di indra secara ilmiah, sehingga dikagumi para bawahannya meskipun para bawahannya tidak selalu dapat menjelaskan secara konkrit mengapa orang tersebut dikagumi.

d. Kepemimpinan Laissez Faire

Kepemimpinan laissez faire adalah seorang pemimpin yang mempunyai krakteristik sikap *permisif*, dalam arti bahwa para anggota organisasi boleh saja bertindak sesuai dengan keyakinan dan bisikan hati nuraninya asal saja kepentingan bersama tetap terjaga dan tujuan organisasi tetap tercapai.[19]

Gaya kepemimpinan laissez faire dapat dicirikan sebagai berikut:[20]

1. Kebebasan lengkap untuk keputusan kelompok atau individual dengan minimum partisipasi pemimpin.

[18] Mohammad Karim, 2010, *Konsep Kepemimpinan Transformasional*, UIN Maliki Press, Malang, hal. 14
[19] Sondang P. Siagian, 1994, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, PT Rineka, Jakarta, hal. 32
[20] Ismail Nawawi, 2010, *Prilku Organisasi*, Dwi Putra Pustaka Jaya, Jakarta, hal. 265

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Macam-macam bahan yang disediakan oleh pemimpin, yang dengan jelas mengatakan bahwa ia akan menyediakan keterangan apabila ada permintaan ia tidak turut berpartisipasi bagian dalam diskusi kelompok.
3. Pemimpin tidak berpartispasi sama sekali
4. Komenter spontan yang tidak frekwen atas aktifitas anggota dan ia tidak berusaha sama sekali untuk menilai atau mengatur kejadian-kejadian.

Pemimpin dengan tipe *Laissez faire* menyerahkan sepenuhnya pekerjaan kepada bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Ia hanya akan menerima laporan-laporan hasilnya dengan tidak ikut campur tangan atau tidak terlalu mau ambil inisiatif, semua pekerjaan itu tergantung pada inisiatif dari para bawahannya, sehingga dianggap cukup dapat memberikan kesempatan pada para bawahannya bekerja bebas tanpa tekanan. Bawahan dapat berkreasi sebaik mungkin untuk menyelesaikan pekerjannya

Dari uraian diatas dapat disederhakan bahwa anggota diberikan kepercayaan penuh oleh pemimpinnya untuk melakukan sebuah pekerjaan yang telah ditetapkan secara bersama-sama dan tetap menjaga kepentingan organisasi. Seorang pemimpin menganggap anggotanya telah dewasa dan dapat bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

e. Tipe Kepemimpinan Demokratik (Demokratis)

Kepemimpinan demokratik (Demokratis) adalah seorang pemimpin yang memandang peranannya sebagai kordinator dan integrator dari berbagai unsur dan komponen organisasi sehingga bergerak sebagai suatu totalitas.[21] Dalam melaksanakan tugasnya ia mau menerima dan bahkan mengharapkan pendapat dan saran dari para bawahannya, demikian juga terhadap kritik yang membangun dari bawahannya dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pembuatan keputusan. Pemimpin demokratik memperlakukan manusia dengan cara yang manusiawi.

Gaya kepemimpinan demokratis dalam melaksanakan tugasnya selalu menerima dan bahkan mengharapkan pendapat dan saran dari para bawahannya, demikian juga terhadap pendapat saran, dan kritik yang membangun dari bawahannya dijadikan sebagai umpan balik dan bahan pertimbangan dalam pembuatan keputusan.

Gaya pemimpin yang paling ideal dan paling didambakan adalah gaya kepemimpinan demokratik.[22] Karena gaya kepemimpinan demokratis selalu mengikutsertakan anggota yang dipimpin dalam pengambilan keputusan untuk mencapai musyawarah mufakat dan kebaikan organisasi yang lebih baik.

[21] Sondang P. Siagian, 1994, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, PT Rineka, Jakarta, hal. 32
[22] Ibid.,40

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut Ngalim Purwanto gaya kepemimpinan demokratis dapat diketahui sebagaimana berikut [23]:

1. Dalam menggerakkan bawahan bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu makhluk yang termulia.
2. Selalu berusaha menyingkronkan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dari tujuan pribadi bawahan.
3. Senang menerima saran, pendapat, dan kritik dari bawahan.
4. Mengutamakan kerjasama dalam mencapai tujuan.
5. Memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada bawahan dan membimbingnya.
6. Mengusahakan agar bawahan dapat lebih sukses dari pada dirinya.
7. Selalu mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin

Didalam buku yang berjudul prilaku organisasi terdapat empat ciri kepemimpinan demokratis.[24]

a) Semua kebijaksanaan merupakan bahan pembahasan kelompok dan keputusan kelompok yang dirangsang dan dibantu oleh pemimpin.

[23] M. Ngalim Purwanto, 2006, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Remaja Rosdakarya, Bandung , hal. 52.
[24] Ismail Nawawi, 2010, *Prilaku Organisasi*, Dwi Putra Pustaka Jaya, Jakarta, hal. 265.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b) Perspektif aktivitas dicapai selama diskusi berlangsung. Dilukiskan langkah-langkah umum kearah tujuan kelompok dan apabila diperlukan nasehat teknis, maka pemimpin menyarankan dua atau lebih banyak prosedur-prosedur alternatif yang dipilih.

c) Para anggota bebas untuk bekerja dengan siapa yang mereka kehendaki dan pembagian tugas terserah kelompok.

d) Pemimpin bersifat obyektif dalam pujian dan kritiknya dan ia berusaha untuk menjadi anggota kelompok secara mental. Tanpa terlampau banyak melakukan pekerjaan tersebut.

Kepemimpinan yang demokratis adalah pemimpin katalisator dari berbagai pendapat yang ada diantara pengikut-pengikutnya. Ia selalu meminta pendapat-pendapat dari pengikutnya sebelum menentukan sesuatu keputusan terakhir tetap berada di tangan seorang pemimpin.[25]

Seorang pemimpin yang demokratik selalu dihormati dan disegani dan bukan ditakuti karena prilakunya dalam kehidupan organisasional perilakunya mendorong para bawahannya menumbuhkan dan mengembangkan daya inovasi, kreativitasnya,

[25] George C. Matutina, dkk, 1993, *Manajemen Personalia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, hal. 121

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan sungguh-sungguh ia mendengarkan pendapat, saran, dan bahkan kritik dari orang lain, terutama bawahannya.[26]

Dari beberapa uraian diatas, dapat disederhanakan bahwa kepemimpinan demokratis dapat diterapkan dimana dalam pengambilan keputusan dalam rapat tertentu untuk kepentingan organisasi, seorang pemimpin mengikutsertakan atau bersama-sama bawahannya, baik diwakili oleh orang-orang tertentu atau berpartisipasi langsung dalam pengambilan keputusan dalam forum rapat ataupun yang lainnya. Seorang pemimpin demokratis menganggap dirinya bagiaan dari kelompok dan bersama-sama untuk melakukan pekerjaan dalam mencapai sebuah tujuan yang ingin dicapai.

f. Kepemimpinan Situasional

Kepemimpinan situasional adalah kepemimpinan yang mencoba mengidentifikasi karakteristik situasi dan keadaan sebagai faktor penentu utama yang membuat seorang pemimpin berhasil melakukan tugas-tugas organisasi secara efektif dan efisien. Kepemimpinan situasional menekankan bahwa keefektifan kepemimpinan seseorang bergantung pada pemilihan gaya

[26] Sondang P. Siagian, 1994, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, PT Rineka, Jakarta, hal. 43

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kepemimpinan yang tepat dalam menghadapi situasi tertentu dan tingkat kematangan jiwa bawahan.[27]

Gaya kepemimpinan situasional yang dikembangkan oleh Hersey dan Blanchard. Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin yang selalu berusaha menyesuaikan dengan situasi dan kondisi organisasi, serta bersifat fleksibel dalam menyesuaikan dengan kematangan bawahan dan lingkungan kerjanya.[28]

g. Kepemimpinan Transfomasional

Kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses dimana pimpinan dan bawahan nya berusaha untuk mencapai moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan bagi seorang pemimpin yang cenderung memberi motivasi kepada bawahan untuk melakukan tindakan yang lebih baik dan menitik beratkan pada perilaku membantu/transformasi antar individu dengan organisasi.

Dari beberapa macam tipologi/gaya kepemimpin yang di uraikan diatas, penilti lebih menfokuskan tentang tipe/gaya

[27] Mohammad Karim, 2010, *Konsep Kepemimpinan Transformasional*, UIN Maliki Press, Malang, hal. 14

[28]Hersey, Paul dan Blanchard, H, Kenneth. 1995.*Manajemen Perilaku Organisasi:Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Edisi 4. Erlangga, Jakarta, hal.179

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kepemimpinan Perempuan di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya. Seorang pemimpin harus mengetahui apa yang menjadi kekuatan dan kelemahan serta mengetahui apa yang harus dikerjakan dalam menghadapi perubahan-perubahan yang selalu dinamis dan kehadiran seorang pemimpin sejatinya akan membantu dan menjadi aktor utama perubahan dalam organisasi yang di pimpin.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan sebuah gaya atau prilaku seorang pemimpin dalam menjalin hubungan yang saling mempengaruhi diantara pemimpin dan anggota (bawahan), menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersama serta bagaimana seorang pemimpin dalam mempengaruhi untuk mengarahkan anggotanya secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan suatu organisasi yang dipimpin.

C. Pengertian Dekan

Dekan adalah pemimpin Fakultas yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap penyelenggaraan pendidikan di fakultas.[29]

Dekan merupakan pimpinan fakultas yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap penyelenggaraan pendidikan belajar mengajar

[29] Peraturan Meteri Agama Republik Indonesia Nomor 56 Tahun 2016 Tentang Statuta Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, hal. 6

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dimasing-masing fakultas atau sekolah dilingkungan Universitas yang dibantu oleh para wakil dekan.[30]

Dari uraian diatas, dapat dijelaskan bahwa dekan merupakan pimpinan atau pemimpin tertinggi di Fakultas dan dibantu oleh Wakil Dekan I, II, III, Prodi/jurusan, Tenaga Pendidik, dan Tenaga Kependidikan yang bekerja di bawah naungan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya.

D. Pengertian Fakultas

1. Fakultas

Fakultas adalah himpunan sumber daya pendukung yang menyelenggarakan dan mengelola pendidikan, akademik, advokasi, atau profesi dalam satu rumpun disiplin ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni.[31] Fakultas adalah bagian administratif pada sebuah Universitas namun secara umum Fakultas diartikan sebagai sebuah divisi dalam sebuah Universitas yang terdiri dari suatu area subyek atau sejumlah bidang studi terkait, sebuah fakultas dibagi menurut ilmu yang diajarkan pada bagian Universitas.[32]

2. Jurusan/Program Studi

Jurusan adalah himpunan program studi dalam sub rumpun ilmu yang menyelenggarakan dan mengelola pendidikan dan Program

[30] M. Dahlan Al Barry, 1994, *Kamus Imiah Populer*, Arkola, Surabaya, hal. 97
[31] Ibid,. hal. 6
[32] Ibid,.hal. 168

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Studi adalah kesatuan kegiatan pendidikan dan pembelajaran yang memiliki kurikulum dan metode pembelajaran tertentu dalam satu jenis pendidikan akademik, pendidikan profesi, dan/atau pendidikan advokasi.[33]

Ada beberapa pembagian ilmu yang diajarkan pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya. Ada lima Program Studi (Prodi), yaitu Ilmu Komunikasi (ILKOM), Komunikasi Penyiaran Islam (KPI), Bimbingan Konseling Islam (BKI), Manajemen Dakwah (MD), dan Pengembangan Masyarakat Islam (PMI). Masing-masing Program Studi mempunyai jurusan atau konsentrasi yang berbeda-beda sebagai berikut :

1. Program Studi Komunikasi Penyiaran Islam ada dua peminatan, yaitu Jurnalistik dan *Public Speaking*.
2. Program Studi Ilmu Komunikasi menawarkan konsentrasi *Broadcasting, Public Relation,* dan *Advertising.*
3. Program Studi Bimbingan Konseling Islam menawarkan konsentrasi dalam bidang Konseling Masyarakat, Keluarga, dan Kelompok.
4. Program Studi Manajement Dakwah menawarkan konsentrasi dalam bidang Manajement Kelembagaan dan *Enterpreniurship.*

.[33] Peraturan Meteri Agama Republik Indonesia Nomor 56 Tahun 2016 Tentang Statuta Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, .hal. 6

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5. Program Studi Pengembangan Masyarakat Islam sendiri berharap penuh kepada mahasiswanya agar terampil dalam hal Analisi Lingkungan, Kebencaan, dan Kewirausahaan Sosial.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id