BAB II

KAJIAN TEORITIK

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Manajemen Dakwah di Yayasan Daruddawan disusun oleh Alfani Rosdiana NIM B04398037 fakultas Dakwah Institut Agama Islam Negri Sunan Ampel Surabaya Tahun 2004 jurusan manajemen dakwah.[4] Dengan kesimpulan untuk mencari jalan keluar terhadap problem manajemen dakwahnya yang mana selama ini di alami oleh yayasan daruddawan. Dengan manajemen dakwah serta mengevaluasinya dengan tujuan untuk perbaikan yayasan daruddwan agar kedepannya menjadi lebih baik. Letak persamaan dan perbedaan, untuk persamaannya sama-sama meneliti di bidang manejemn dakwahnya, sedangkan untuk perbedaannya adalah penelitian ini lebih mengkrucut kepada manajemen dakwah dilihat dari sisi kepemimpinannya. Sedangkan dari pihak si peneliti sendiri fokus pada kepemimpinan manajemen dakwahnya saja.

Gaya kepemimpinan di Unit Bisnis Toserba Sunan Derajat (Study kasus di pondok pesantre sunan derajatlamongan) di susun oleh fathiyatuz-zahro NIM B54210064 fakultas dakwah UIN

[4] Manajemen Dakwah di Yayasan Daruddawan disusun oleh Alfani Rosdiana NIM B04398037 fakultas Dakwah Institut Agama Islam Negri Sunan Ampel Surabaya Tahun 2004 jurusan manajemen dakwah. Skripsi , Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah IAIN Sunan Ampel Surabaya.

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

Sunan Ampel Surabaya tahun 2014.[5] Pada penelitian ini wilayah penelitiannya barada di

unit bisnis toserba sunan derajat lamongan dengan metode kualitatif. Secara teknis content analisys mencakup upaya klasifikasi tanda-tanda yang dipakai dalam komunikasi, menggunakan kriteria sebagai dasar klasifikasi, dan dalam penelitian ini adalah pimpinan Toserba, *General Manajer* dan pegawai Toserba Sunan Drajat. Kesamaan dengan penelitian ini adalah topik yang di ambil memiliki kesamaan yaitu tentang manajemen kepemimpinan dan sama-sama menggunakan penelitian kualitatif.

Perbedaannya adalah pada penelitian terdahulu peneliti mencoba menganalisis tentang gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh *General Manajer* Toserba Sunan Drajat Lamongan dengan menggunakan *Content analisys*. Sedangkan pada penelitian ini wilayah penelitiannya berada di Pondok Pesantren Zainul Aziz kota Probolinggo yg di pusat pada gaya kepemimpinan seorang tokoh masyarakat yaitu KH.Syaiful Arif Rizal dengan menggunakan metode penelitian kualitatif, dengan pengumpulan datanya menggunankan teknik observasi partisipatif.

[5] Fathiyatuz-Zahroh, 2014, *Gaya Kepemimpinan Di Unit Bisnis Toserba Sunan Drajat (Studi Kasus di Pondok Pesantren Sunan Drajat Lamongan),* Skripsi, Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya.

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

Sumber data yang lain adalah dokumentasi, serta data-data yang ada hubungannya dengan penelitian. Sementara teknik validitas data dalam penelitian ini adalah dengan Trianggulasi yaitu teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat trianggulasi sumber, trianggulasi teknik pengumpulan data dan waktu.[6] Kemudian dibandingkan dengan hasil pengumpulan data yang lain seperti observasi dan dokumentasi.

Dari penelitihan terdahulu di atas dapat dibuat sebagai berikut :

Tabel 2.1

No	Nama Peneliti	Jenis Karya	Tahun Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Temuan	Perbedaan
1	Alfani Rosdiana	Skripsi	2004	Kualitatif Deskriptif	Manajemen Dakwah di Yayasan Daruddawan	Subyek penelitian, lokasi penelitian dan analisa data

[6] H Sugiyono, Prof. Dr.2011, Metodologi Penelitian Kualitatif, Alvabeta, Bandung, Hal,273

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	Fathiyatu z-Zahro	Skrips i	2014	Kualitati f Deskripti f	Gaya kepemimpina n yang dipakai adalah *Laissez Faire* dan model Situasional. Dalam pengembanga n Toserbanya memiliki fungsi yang strategis sebagai pengajar juga sebagai penetap perencanaan organizing, actuating dan controlling	Subyek penelitia n, lokasi penelitia n dan analisa data

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. Kerangka Teori

a. Kepemimpinan

Manajemen kepemimpinan adalah inti dari manajemen. Ini berarti bahwa manajemen akan tercapai tujuannya jika ada pemimpin. Kepemimpinan hanya dapat dilaksanakan oleh seorang pemimpin. Seorang pemimpin adalah seseorang yang mempunyai keahlian memimpin, mempunyai kemampuan mempengaruhi pendirian / pendapat orang atau sekelompok orang tanpa menanyakan alasan-alasannya. Seorang pemimpin adalah seseorang yang aktif membuat rencana-rencana, mengkoordinasi, melakukan percobaan dan memimpin pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama-sama.

Menurut Sondang P. Siagian dalam bukunya Teori dan Praktek Kepemimpinan mengatakan beberapa fungsi kepemimpinan sebagai berikut:

1. Pimpinan sebagai penentu arah dalam usaha pencapaian tujuan
2. Pemimpin sebagai wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak-pihak di luar organisasi
3. Pemimpin sebagai komunikator yang efektif
4. Pemimpin sebagai mediator, khususnya dalam hubungan ke dalam, terutama dalam menangani situasi konflik

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. Pemimpin sebagai integrator yang efektif, rasional, objektif dan netral.[7]

Kepemimpinan menurut stoner adalah suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh kepada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya.[8] Dalam proses tersebut pimpinan membimbing, memberi pengarahan, mempengaruhi perasaan dan perilaku orang lain, memfasilitasi serta menggerakkan orang lain untuk bekerja menuju sasaran yang diingini bersama. Semua yang dilakukan pimpinan harus bisa dipersepsikan oleh orang lain dalam organisasinya sebagai bantuan kepada orang-orang itu untuk dapat meningkatkan mutu kinerjanya. Dalam hal ini usaha mempengaruhi perasaan mempunyai peran yang sangat penting. Perasaan dan emosi orang perlu disentuh dengan tujuan untuk menumbuhkan nilai-nilai baru, misalnya bekerja itu harus bermutu, atau memberi pelayanan yang sebaik mungkin kepada pelanggan itu adalah suatu keharusan yang mulia, dan lain sebagainya. Dengan nilai-nilai baru yang dimiliki itu orang akan tumbuh kesadarannya untuk berbuat yang lebih bermutu. Dalam ilmu pendidikan ini masuk dalam kawasan affective.

[7] Sondang p siagan, teori dan praktek kepemimpinan, hal 34
[8] T.Hani Handoko.1986.Manajemen edisi II. BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta, hal 294

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 atau dalam bahasa Inggrisnya adalah *leadership. Leadership is a the relationship in which one person, thr leader, influences others to work together wilingly on relatedtask to attain that which the leader desire.*[9]. Pada hakekatnya kepemimpinan merupakan hubungan dimana diri seseorang atau seorang pemimpin mempengaruhi orang lain untuk mau bekerjasama secara sukarela sehubungan dengan tugasnya untuk mencapai yang diinginkan pemimpin.

Adapula yang mendefinisikan *leadership* sebagai *interpersonal influence excercised in a situation an a directed, through the comunication process, toward the attaiment of specialized goal or goals.* [10] maksudnya adalah kepemimpinan sebagai pengaruh interpersonal yang dilakukan dalam situasi yang diarahkan melalui proses komunikasi, kearah pencapaian tujuan khusus atau tujuan umum. Menurut Gibson dalam Iskandar kepemimpinan adalah proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya adalah mencapai tujuan.[11]

Kepemimpinan juga biasa disebut dengan Istilah leading dirumuskan sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh

---

[9] Soehardi Sigit, 1983, *Teori Kepemimpinan Dalam Manajemen,* Armurita, Yogyakarta, Hal.2

[10] Soehardi Sigit, 1983, *Teori Kepemimpinan Dalam Manajemen,* Armurita, Yogyakarta, Hal.2

[11] Iskandar, *Gaya Kepemimpinan Dalam Organisasi Perusahaan*, hal. 78

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

seorang manajer yang menyebabkan orang lain bertindak. Pekerjaan leading, meliputi empat macam kegiatan, yakni :

1. Mengambil keputusan
2. Mengadakan komunikasi agar ada saling pengertian antara manajer dan bawahan.
3. Member semangat, inspirasi, dan dorongan kepada bawahan supaya mereka bertindak
4. Memilih orang-orang yang menjadi anggota kelompoknya, serta memperbaiki pengetahuan dan sikap-sikap bawahan agar mereka terampil dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan.[12]

Selain itu, kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu yang dilakukan manajer perusahaan untuk mengarahkan (directing) dan mempengaruhi (influencing) para bawahannya tersebut dalam kegiatan yang berhubungan dengan tugas (task-related activities), agar para bawahannya tersebut mau mengerahkan seluruh kemampuannya, baik sebagai pribadi maupun sebagai anggota suatu tim, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Definisi leadership tersebut diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

[12]Manullang, M. 2008, Dasar-dasar Manajemen, Yogyakarta, Gadjah Mada University Press, hal 10-11

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

1. kepemimpinan memliki sifat mengarahkan (directing) yaitu mengarahkan orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan.
2. Kepemimpinan memiliki sifat mempengaruhi (influenching), yakni dalam halini pemimpin harus mampu mengubah perilaku bawahan, kolega, maupun atasan mereka, baik dengan perkataan, sikap, kepribadian, dan perbuatan agar pihak-pihak tersebut mau bekerja sama dalam proses pencapaian tujuan organisasi.
3. Pemimpin memiliki wewenang (authority) yaitu hak yang dimiliki pemimpin untuk memerintah orang lain (bawahannya) dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan tugas/pekerjaan (task-related activities).

Menjadi pemimpin yang baik pasti mempunyai faktor-faktor kepemimpinan yang bisa mempengaruhinya. Adapun beberapa faktor-faktor kepemimpinan dan theory kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Teori Orang-orang Besar (Great Man Theory)

   Menurut teori ini seorang pemimpin besar terlahir sebagai pemimpin yang memiliki berbagai cirri-ciri individu yang sangat berbeda dengan kebanyakan manusia lainya. Cirri-ciri individu tersebuit mencakup karisma, intelegensia, kebijaksanaan, dan dapat menggunakan kekuasaan yang

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

dimilikimya untuk mebuat berbagai keputusan yang memberikan dampak besar bagi sejarah manusia. Karisma sendiri menunjukkan kepribadian seseorang yang dicirikan oleh pesona pribadi, daya tarik, yang disertai dengan kemampuan komunikasi interpersonal dan persuasi yang luar biasa.

2. Teori Ciri-ciri Pemimpin (Trait Theory)

   Teori ini memfokuskan perhatiannya untuk mengidentifikasikan berbagai karakteristik pemimpin yang menyebabkan seseorang dapat menjalankan kepemimpinan secara efektif. Para peneliti trait theory memfokuskan riset selama puluhan tahun, para peneliti berkesimpulan bahwa beberapa karakteristik individu seperti kecerdasan, percaya diri,pengetahuan dan keahlian memiliki hubungan dengan pelaksanaan kepemimpinan secara efektif. Berbagai karakteristik pemimpin tersebut adalah :

   a. Kecerdasan, membantu para manajer memahami dan memecahkan permasalahan yang rumit.
   b. Pengetahuan dan Keahlian, membantu para manajer membuat keputusan yang baik dan menemukan cara untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas.
   c. Dominasi, membantu manajer mempengaruhi para bawahan untuk mencapai tujuan.

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

d. Rasa Percaya Diri, membantu para manajer mempengaruhi bawahan untuk secara efektif dan tetap tegar pada saat menghadapi berbagai rintangan dan kesulitan.
e. Energy yang Tinggi, membantu para manajer menghadapi berbagai tuntutan yang mereka hadapi.
f. Toleransi akan Stres, membantu para manajer menghadapi ketidakpastian dan membuat keputusan yang sulit.
g. Integritas dan Kejujuran, membantu bawahan berperilaku etis sehingga memperoleh kepercayaan dari para bawahannya.
h. Membantu para manajer agar tidak bertindak mementingkan diri sendiri, mengendalikan perasaan mereka dan mampu meminta maaf pada sat mereka melakukan kesalahan.

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

3. Teori Perilaku (Behavioral Styles Theory)

   Ada tiga gaya kepemimpinan yang menjadi fokus yang terdiri dari gaya kepemimpinan Otoriter (authoritarian leadership style), gaya kepemimpinan demokratis (democratic leadership style), dan gaya kepemimpinan laissez-faire.

4. Teori Situasional (Situasional Theory), efektifitas gaya kepemimpinan sangat tergantung kepada situasi yang melingkupinya.

5. Teori Kepemimpinan Transaksi (Transactional Leadership Theory)

   Menurut teori ini seorang pemimpin akan dapat menjalankan kepemimpinannya dengan efektif apabila ia mampu mengembangkan struktur kerja yang jelas sehingga para manajer tersebut akan dapat merumuskan dengan tepat apa saja yang dibutuhkan oleh para bawahan.

6. Teori Kepemimpinan Transformasi (Transformational Leadership Theory)

   Teori ini didasari oleh penelitian adanya perilaku kepemimpinan di mana para pemimpin yang kemudian dikategorikan sebagai pemimpin transformasi memberikan inspirasi kepada sumber daya manusia yang lain.[13]

[13] Solihin, Ismail,2009, pengantar manajemen, Erlangga, Jakarta, hal,150

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 tidak lepas dari yang namanya gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan erat kaitanya dengan seorang pemimpin.

Pemimpin yang terdapat pada organisasi harus memiliki kelebihan-kelebihan dibandingkan dengan bawahannya, yaitu pegawai yang terdapat di organisasi yang bersangkutan, sehingga dapat menunjukkan kepada bawahannya untuk bergerak, bergiat,

berdaya upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Akan tetapi hanya mengerahkan seluruh pegawai saja tidak cukup, sehingga perlu adanya suatu dorongan agar para pegawainya mempunyai minat yang besar terhadap pekerjaanya. Atas dasar inilah selama perhatian pemimpin diarahkan kepada bawahannya, maka kinerja pegawainya akan tinggi.

Menurut Miftah Thoha mengemukakan bahwa :

"Gaya kepemimpinan merupakan norma prilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi prilaku orang lain atau bawahan"[14]

Ada macam-macam istilah yang di gunakan orang untuk menerangkan bagaimana gaya kepemimpinan yang di gunakan oleh para pemimpin dalam situasi kemanusiaan.

[14] Miftah Thoha, 1998, Prilaku organisasi , Raja Grafindo Persada hal 278

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

1) Gaya kepemimpinan otokratis, Demokratis, laissez-faire.[15]

a) Otokratis

Pemimpin yang otokratis adalah seorang pemimpin yang egois. Egoismenya yang sangat besar akan mendorong memutar balikkan kenyataan yang sebenarnya sehingga sesuai apa yang secara subyektif diinterpretasikannya sebagai kenyataan.[16]

Kepemimpinan dengan gaya seperti ini di cirikan dengan pemimpin-pemimpin yang tegas serta faktral dan pengawasan di tentukan oleh teliti.[17] Kepemimpinan jenis ini suka memaksa kehendaknya tanpa terlebih dahulu konsultasi dan sukar menerima pendapat orang lain, lebih tepat jika tipe seperti ini tidak relvan di pakai dalam organisasi hak asasi manusia.[18]

Dari paparan di atas di jelaskan bahwa penerapan kepemimpinan gaya ini dapat mendapatkan keuntungan dan banyak kerugian. Antara lain keuntungannya adalah kecepatan serta ketegasan dalam pembuatan keputusan dan bertindak, sehingga untuk sementara mungkin perkembangan produktivitas dalam berbisnis dapat naik, juga untuk sementara waktu mungkin dapat menjadikan pendapatan

[15] Ismail nawawi,2010, Prilaku Organisasi, Dwi Putra Pustaka Jaya, Jakarta, Hal 264
[16] Sondang p siagan, teori dan praktek kepemimpinan, hal 31
[17] George tery, 1982, Dasar-dasar manajemen, Bumi aksara, jakarta, hal 202
[18] George c.matutina, dkk,1993, manajemen personalia, pt rineka cipta, jakarta, 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

bisnis jaga naik dan juga kedisiplinan para bawahannya semakin menjadi disiplin.

Dan kerugiannya adalah suasana menjadi suasana yang kaku, tegang, mencekam, menaktkan sehingga berakibat lebih lanjut timbulnya tidak kepuasan. Dari ketidak puasan tersebut akan berakibat atau berefek negatif yang akan terjadi dalam bisnis atau organisasi tersebut dan para bawahan atau pegawainya juga.

b) Demokratis

Pemimpin dalam tipe ini menitik beratkan pada partisipasi kelompok dengan pemanfaatan pandangan-pandangan atau pendapat-pendapat kelompok. Inisiatif dari kelompok sangatlah dianjurkan oleh pemimpin. Kepemimpinan yang demokratis adalah pemimpin katalisator dari pendapat yang ada diantara pengikut-pengikutnya.ia selalu meminta pendapat-pendapat pengikutnya sebelum menentukan keputusan terakhir tetap berada di tangan pemimpin. [19]

Kepemimpinan pada jenis ini memberikan penekanan pada partisipasi dan penggunaan pikiran-pikiran oleh anggota-anggota kelompok, yang karena itu harus diberi

[19] Domi C. Matutina, dkk, *Manajemen Personalia,* 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

penerangan yang baik mengenai tugas-tugas yang akan dilakukan oleh bawahanya. [20]

Dalam kepemimpinan demokratis ini ada 2 tipe kepemimpinan demokratis yaitu :

1. Demokratis tulen, mempuyai sifat mau mendengarkan masukan dari bawahanya, menekankan tangung jawab dan kerjasama yang baik pada setiap anggotanya atau bawahanya.
2. Demokratis palsu, mempunyai sifat berusaha untuk menjadi demokratis, kedemokratisannya tergantung pada emosi dan banyaknya beban pikiran atau masalah yang dihadapinya.[21]

Dari ke dua tipe kepemimpinan demokratik tipe yang sangat efektif adalah demokratik tulen, karena menerapkan gaya kepemimpinan demokrtik yang sebenarnya.

c) Laissez faire

Kepemimpinan laissez faire peranannya sebagai seorang pemimpin berkisar pada pandangannya bahwa pada umumnya organisasi akan berjalan lancar dengan sendirinya karena para bawahanya atau anggota organisasi terdiri dari orang-orang yang

[20] George Terry, *Dasar-Dasar Manajemen*, hal. 202
[21] Iskandar, Gaya Kepemimpinan dalam Organisasi, hal 80

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

sudah dewasa yang mengetahui apa yang menjadi tujuan organisasi dari si pemimpin.[22]

Ciri-ciri kepemimpinan laissez faire ini adalah sebagai berikut:

1. Kebebasan lengkap untuk keputusan kelompok atau individual dengan minimum partisipasi pemimpin
2. Macam-macam bahan yang di sediakan 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 berpartisipasi sama sekali
4. Komentar atau spontan yang tidak frekwen atas aktifitas anggota dan tidak berusaha sama sekali untuk menilai atau mengtur kejadian-kejadian.[23]

Kepemimpinan laissez, pemimpin tidak akan ikut campur di dalam organisasi yang di pimpinnya. Pemimpin menyerahkan semua wewenang tugasnya kepada bawahanya atau anggotanya.

2) Tipe yang paternalistik

Kepemimpian ini masih bersifat kedaerahan atau masih tradisional, umunya di masyarakat agraris banyak terdapat di lingkungan masyarakat yang masih sifatnya tradisional. Popularitas pemimpin seperti ini mungkin sekali di sebabkan oleh beberapa faktor yaitu:

[22] Sondang P.Siagian, Teori dan praktek kepemimpinan, hal 38
[23] Ismail nawawi, Prilaku Organisasi , 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

a) Kuatnya ikatan primordial

b) Extended family system

c) Kehidupan masyarakat yang kominalistik

d) Peranan adat istiadat yang sangat kuat dalam kehidupan yang bermasyarakat

e) Masih di mungkinkannya hubungan pribadi yang intim antara seseorang anggota masyarakat dengan anggota masyarakat lainnya[24]

Tipe ini cenderung kebapakan sehingga sangat memikirkan keinginan dan kesejahteraan anak buahnya, terlalu melindungi dan membimbing. Karena itu bersifat "sentimentil" meskipun tujuannya baik sehingga kepercayaan diri dan kebebasan kelompok tidak berkembang. [25]

Kepemimpinan ini dicirikan oleh suatu pengaruh yang bersifat kebapakan dalam hubunganpemimpin dan kelompok. Tujuannya adalah untuk melindungi dan memberikan arah seperti halnya bapak terhadap anaknya.

Karena sefat kebapakannya itu pemimpin dengan tipe ini melindungi dan memberikan kesenangan dan kesejahteraan pengikut-pengikutnya. [26] sehingga dari kepemimpinan seperti ini pengikut-pengikutnya selalu menggantungkan diri pada

[24] Sondang P.Siagian, *Teori dan praktek Kepemimpinan*, hal 34
[25] Susilo Martono, *Pengertian Dasar Manajemen Dan Kepemimpinan*, hal. 53
[26] George Terry, *Dasar-Dasar Manajemen*, hal. 203

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

pimpinannya, dan menjadi manusia yang tidak berkembang dan kepercayaan akan diri sendiri tidak dapat berkembang pula, akibatnya tidak ada semangat dan gairah kerja dikalangan pegawainya

.

3) Tipe yang kharismatik

Suatu tipe kepemimpinan yang mempunyai daya tarik yang amat besar terhadap pengikutnya, seakan-akan dalam diri pemimpin tersebut terdapat kekuatan yang luar biasa. Sehingga dalam waktu yang singkat banyak pengikutnya, dan pengikut-pengikutnya tidak mengerti mengapa mereka terbius untuk mengikutinya. [27]

Kepemiminan kharismatik ini biasanya dilakukan oleh orang yang dikagumi. Biasanya terjadi pada diri seorang Kyai, bagaimanapun gaya kepemimpinannya namun tetap dikagumi oleh para pengikutnya. Bahkan kadang-kadang memiliki pengikut yang besar. Dan pemimpin tipe ini dapat bertahan lebih lama apabila memegang teguh moral yang tinggi dan tidak mengabaikan hukum-hukum yang berlaku.

4) Tipe pribadi

Pada kepemimpinan pribadi *(personal leadership)* terdapat suatu hubungan yang dekat antara pemimpin dan setiap anggota

[27] Domi C. Matutina, dkk, *Manajemen Personalia,* hal. 122

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

kelompok kepribadian-kepribadian dan iklim informal mencirikan situasi kalau kepemimpianan pribadi yang diikuti. [28]

Dalam sistem kepemimpinan ini, segala sesuatu tindakan dilakukan dengan mengadakan kontak pribadi. Petunjuk itu dilakukan secara lisan atau langsung dilakukan secara pribadi oleh pemimpin yang bersangkutan. Sehingga dengan kontak pribadi secara langsung ini akan terjalin hubungan yang baik antara atasan dan bawahan.

5) Tipe nonpribadi

Pemimpin dalam tipe ini kurang adanya kontak langsung dengan bawahan-bawahannya, karena diantara mereka ada sarana atau media tertentu. Sehingga hubungan tersebut bersifat tidak langsung dan bersifat nonpersonal. Oleh karena itu sifatnya kurang dinamis. [29] Dan hubungan antara atasan dengan bawahan tidak dekat karena komunikasi yang dilakukan tidak langsung tetapi melalui perantara.

Bila dilihat dari gerak langkahnya terjadi batas pemisah dengan para pegawainya. Disamping itu dalam proses pelaksanaan pekerjaan terjadi keterlambatan. Namun dipihak lain struktur organisasi nampak jelas dan setiap pimpinan mengetahui batas-

[28] George Terry, *Dasar-Dasar Manajemen*, hal. 202
[29] Susilo Martono, *Pengetahuan Dasar Manajemen Dan Kepemimpinan*, hal. 52

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

batas wewenangnya, koordinasi berjalan dengan baik dan pembagian pekerjaan merata.[30]

6) Tipe "Indegeneus"

Pemimpin tipe ini timbul alam organisasi-organisasi kemasyarakatan yang bersifat informil. Seperti perkumpulan sepak bola, sekolah dan sebagainya. Dimana interaksi antar orang dalam organisasi tersebut ditentukan oleh keaslian sifat dan pembawaan pimpinan. [31]

Kepemimpinan dengan tipe seperti ini adalah kepemimpinan yang asli. Beraneka ragam bentuk dan jenisnya. Yang berasal dari kelompok-kelompok informal. Pemimpim-pemimpin yang asli yang berbeda dapat ditemukan dengan tujuan-tujuan yang berbeda dalam kelompok yang sama. [32]

7) Gaya kepemimpinan tiga dimensi

Gaya kepemimpinan tiga dimensi ini dikembangkan oleh Willian J Reddin seorang profesor dan konsultan dari Kanada. Ia menambahkan tiga dimensi tersebut dengan efektifitas dalam modelnya. Dalam hal ini Reddin menghubungkan gaya kepemimpinan dalam tugas dan hubungan kerja. Sehingga model yang dibangun Reddin adalah gaya yang cocok dengan lingkungannya. [33]

---

[30] Domi C. Matutina, dkk, *Manajemen Personalia,* hal. 121
[31] Susilo Martono, *Pengetahuan Dasar Manajemen Dan Kepemimpinan*, hal. 53
[32] George Terry, *Dasar-Dasar Manajemen*, hal. 203
[33] Miftah Thoha, 1998, *Perilaku Organisasi,* Raja Grafindo Persada, Jakarta, hal. 272

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