



Penerapan Model Kepemimpinan *Path Goal* pada Lembaga Pendidikan

Habun Khoirun Nisa

Institut Agama Islam Negeri Kendari, Indonesia

Email Penulis Korespondensi: habunkhoirunnisa@gmail.com.

ABSTRAK

Studi ini bertujuan untuk menjelaskan kepemimpinan *path goal theory*. Studi pustaka dijadikan sebagai metode dalam penelitian. Data-data diambil, dikumpulkan, dan dianalisis dari buku-buku dan jurnal ilmiah yang mempunyai topik kemiripan, kemudian dijadikan tulisan dan simpulan. Hasil studi menunjukkan bahwa menggunakan kepemimpinan *path goal* dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hasil yang diterapkan dengan adanya penerapan gaya kepemimpinan *path goal* dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Teori jalur tujuan mengakui empat kepemimpinan perilaku untuk meningkatkan motivasi bawahan. Empat gaya kepemimpinan jalur-tujuan yang berfungsi untuk memberikan struktur dan penghargaan kepada bawahan adalah direktif, suportif, partisipatif, dan berorientasi pada prestasi.

Kata Kunci: Lembaga Pendidikan, Model Kepemimpinan, *Path Goal*, Teori Kepemimpinan.

ABSTRACT

This study aims to explain leadership path goal theory. Literature study is used as a method in research. The data is taken, collected, and analyzed from books and scientific journals that have similar topics, then made into writings and conclusions. The results of the study show that using path goal leadership can increase employee motivation. The results applied with the application of the path goal leadership style can increase employee motivation. Path-goal theory recognizes four leadership behaviors for increasing subordinate motivation. The four path-goal leadership styles that serve to provide structure and reward to subordinates are directive, supportive, participatory, and achievement-oriented.

Keywords: Educational Institutions, Leadership Models, Path Goals, Leadership Theories.

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan aspek kunci dalam manajemen dan organisasi. Pemimpin memiliki peran sentral dalam mempengaruhi, membimbing, dan mengarahkan anggota tim atau organisasi menuju pencapaian tujuan. Namun, ada berbagai pendekatan kepemimpinan dan model-model kepemimpinan yang berbeda yang telah berkembang selama bertahun-tahun. Dalam makalah ini, kami akan membahas pendekatan kepemimpinan yang berbeda dan beberapa model kepemimpinan yang terkenal.

Kepemimpinan merupakan bagian dari pendewasaan diri. Tidaklah mudah memegang sebuah kepemimpinan yang di dalamnya terdapat tugas dan tanggung jawab yang besar. Hal ini dapat melatih seseorang untuk menjadi mandiri dan bijaksana dalam menghadapi berbagai macam permasalahan di dalam kehidupannya. Lembaga pendidikan dikatakan baik ketika seorang pemimpinnya bisa membawa lembaga pendidikan itu menuju perubahan yang baik.

Pemimpin yang mampu menggerakkan aktivitas individu ataupun kelompok untuk mencapai tujuan. Memegang kepemimpinan ini tidak semudah membolak-balikkan tangan. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dan bakat memimpin. Karena kinerja seorang pemimpin akan mempengaruhi kualitas lembaga pendidikan. Kepemimpinan tak lepas dari pendekatan dan model kepemimpinan. Yang harus dimiliki dan diterapkan oleh seorang pemimpin (Mulyono, 2018).

Oleh karena itu, kepemimpinan akan terorganisir baik ketika dipegang oleh seseorang yang tepat. Memiliki kemampuan untuk mengarahkan tujuan yang diharapkan. Tak lain pendekatan dan model kepemimpinan ini didapatkan dari berbagai pengalaman. Pendekatan dan model kepemimpinan timbul diakibatkan oleh permasalahan yang pernah dialami sebagai suatu kesimpulan yang akan dijadikan sebagai alat untuk memperbaiki sebuah kepemimpinan. Kepemimpinan dikatakan kekuatan untuk mempengaruhi atau mengubah nilai-nilai, kepercayaan, perilaku dan sikap orang lain. Pemimpin adalah seseorang yang mempunyai kelebihan dan kemampuan dalam memimpin, memotivasi orang lain demi mencapai tujuan. Seorang pemimpin tentunya di percaya oleh bawahannya sehingga ia bisa dipilih dan menjadi pemimpin. Berhasil atau gagalnya tujuan dari yang ingin dituju oleh organisasi atau kelompok itu bergantung kepada pemimpin dan kepemimpinannya.

Kepemimpinan tidak hanya ada dalam sebuah perusahaan saja, namun kepemimpinan ada dalam sebuah organisasi dan lembaga pendidikan, seorang pemimpin akan menerapkan model kepemimpinan yang sesuai dengan tujuan yang akan dicapai oleh organisasi. Dalam kepemimpinan memiliki berbagai model salah satunya model kepemimpinan *path goal*, penerapan kepemimpinan *path goal* dapat diterapkan pada perusahaan dan lembaga pendidikan.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan metode studi kepustakaan atau *literature review*. *Literature review* merupakan ikhtisar komprehensif tentang penelitian yang sudah dilakukan mengenai topik yang spesifik untuk menunjukkan kepada pembaca apa yang sudah diketahui tentang topik tersebut dan apa yang belum diketahui, untuk mencari rasional dari penelitian yang sudah dilakukan atau untuk ide penelitian selanjutnya (Denney, 2013). Studi kepustakaan merupakan kegiatan yang diwajibkan dalam penelitian, khususnya penelitian akademik yang tujuan utamanya adalah mengembangkan aspek teoritis maupun aspek manfaat praktis.

Studi kepustakaan dilakukan oleh setiap peneliti dengan tujuan utama yaitu mencari dasar pijakan atau fondasi untuk memperoleh dan membangun landasan teori, kerangka berpikir, dan menentukan dugaan sementara atau disebut juga dengan hipotesis penelitian. Sehingga para peneliti dapat mengelompokkan, mengalokasikan, mengorganisasikan, dan menggunakan variasi pustaka dalam bidangnya. Dengan melakukan studi kepustakaan, para peneliti mempunyai pendalaman yang lebih luas dan mendalam terhadap masalah yang hendak diteliti. Metode studi literatur adalah serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat, serta mengolah bahan penulisan (Zed, 2008 dalam Nursalam, 2016). Studi literatur bisa di dapat dari berbagai sumber baik jurnal, buku, dokumentasi, internet dan pustaka. Jenis penulisan yang digunakan adalah studi *literature review* yang berfokus pada hasil penulisan yang berkaitan dengan topik atau variabel penulisan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan Pembahasan Teori *Path Goal* adalah sebuah model kepemimpinan yang dikembangkan oleh Robert House, yang menyaring elemen-elemen penelitian Ohio State University tentang kepemimpinan pada *initiating structure* dan *consideration*, serta teori pengharapan motivasi. Dasar dari teori ini adalah bahwa merupakan tugas pemimpin untuk membantu anggotanya dalam mencapai tujuan mereka dan untuk memberi arah serta dukungan yang dibutuhkan untuk menjamin tujuan mereka sesuai dengan tujuan kelompok atau organisasi secara keseluruhan. Istilah *path goal* ini datang dari keyakinan bahwa pemimpin yang efektif akan memperjelas jalur untuk membantu anggotanya dari awal sampai ke pencapaian tujuan mereka dan menciptakan penelusuran di sepanjang jalur yang lebih mudah dengan mengurangi hambatan dan *pitfalls* (P. Robbins, 2008).

Pada teori kepemimpinan Jalur Tujuan ini menerangkan bagaimana perilaku seorang pemimpin mempengaruhi motivasi dan prestasi kerja bawahannya, dalam situasi kerja yang berbeda-beda. Teori ini memusatkan perhatian pada cara pemimpin mempengaruhi prestasi kerja bawahan tentang tujuan pekerjaan, tujuan pengembangan diri, dan jalan meraih tujuan. Teori *Path Goal*, menganjurkan pemimpin memiliki dua fungsi dasar yaitu memberi kejelasan alur dan meningkatkan jumlah hasil (*reward*).

Teori ini menekankan tanggung jawab pemimpin untuk meningkatkan motivasi karyawan agar tujuan personal dan organisasional tercapai. Pemimpin meningkatkan motivasi bawahan dengan cara menunjukkan jalan menuju hadiah yang tersedia atau meningkatkan *reward* yang diinginkan atau diharapkan oleh bawahan. Tugas pemimpin di sini adalah bagaimana bawahan bisa mendapatkan hadiah atas kerjanya, dan bagaimana seorang pemimpin menjelaskan dan mempermudah jalan menuju hadiah. Teori ini pemimpin mengubah perilakunya untuk bisa sesuai dengan situasi.

Teori Kepemimpinan Jalur Tujuan merupakan salah satu teori kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan kinerja bawahan dan mencapai tujuan organisasi. Terdapat empat jenis kepemimpinan jalur tujuan yaitu *directive*, *supportive*, *participative*, dan *achievement-oriented* yang masing-masing memiliki fokus dan tujuan yang berbeda-beda. Penerapan kepemimpinan jalur tujuan membutuhkan pemahaman yang mendalam tentang karakteristik tugas, karakteristik bawahan, dan lingkungan kerja serta kemampuan untuk memilih jenis kepemimpinan yang tepat untuk situasi yang dihadapi.

Berdasarkan analisis *literature review* telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan adalah akan lebih baik bagi seorang pemimpin perusahaan untuk menambah gaya kepemimpinan suportif, diketahui bahwa gaya kepemimpinan suportif berperan besar karena pemimpin dapat bersikap ramah terbuka dan lebih mendekatkan pimpinan dengan bawahannya. Terciptanya lingkungan kerja yang sehat dan positif disebabkan karena penerapan gaya kepemimpinan suportif di mana pemimpin selalu memberikan perhatian dalam mengatasi masalah dan pemberian dukungan positif dalam lingkungan kerja.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah sebuah ilmu atau seni yang memberikan pengaruh terhadap individu dan kelompok agar dapat bekerja sama dan saling memberikan dukungan untuk pencapaian tujuan organisasi (Taryaman, 2016), kepemimpinan merupakan ilmu terkait pengkajian secara menyeluruh bagaimana memberikan pengarahan, pengaruh, pengawasan terhadap orang lain agar tugas yang dijalankan sesuai dengan rencana yang dibuat (M.Fahmi, 2017). Dalam pendapat lain dikatakan bahwa kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu pengaruh yang berhubungan antara para pemimpin dan para pengikutnya yang menginginkan perubahan dalam suatu hasil yang nyata yang merefleksikan tujuan bersama (Daft, 2005).

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang untuk bersedia mengikuti bimbingan seseorang atau mematuhi keputusan seseorang dan proses mempengaruhi anggota organisasi untuk menggunakan energi mereka secara sukarela dan tepat waktu untuk memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi (Timpe, 2002) Ketika

diterapkan ke sekolah, kepala sekolah adalah pemimpin organisasi sekolah yang posisinya sah sebagai manajer sekolah, pembawa posisi memainkan peran profesionalisme memimpin sekolah untuk mengambil tindakan guna mempengaruhi dan memperkuat guru dan staf dalam upaya bersama untuk mencapai tujuan pendidikan.

Menurut (Kadarusman, 2012) kepemimpinan (*Leadership*) dibagi tiga, yaitu: (1) *Self Leadership*; (2) *Team Leadership*; dan (3) *Organizational Leadership*. *Self Leadership* yang dimaksud adalah memimpin diri sendiri agar jangan sampai gagal menjalani hidup. *Team Leadership* diartikan sebagai memimpin orang lain. Pemimpinnya dikenal dengan istilah *team leader* (pemimpin kelompok) yang memahami apa yang menjadi tanggung jawab kepemimpinannya, menyelami kondisi bawahannya, kesediaannya untuk meleburkan diri dengan tuntutan dan konsekuensi dari tanggung jawab yang dipikulnya, serta memiliki komitmen untuk membawa setiap bawahannya mengeksplorasi kapasitas dirinya hingga menghasilkan prestasi tertinggi.

Organizational leadership dilihat dalam konteks suatu organisasi yang dipimpin oleh *organizational leader* (pemimpin organisasi) yang mampu memahami nafas bisnis perusahaan yang dipimpinnya, membangun visi dan misi pengembangan bisnisnya, kesediaan untuk melebur dengan tuntutan dan konsekuensi tanggung jawab sosial, serta komitmen yang tinggi untuk menjadikan perusahaan yang dipimpinnya sebagai pembawa berkah bagi komunitas baik di tingkat lokal, nasional, maupun internasional. Secara umum, kepemimpinan adalah suatu bidang keilmuan yang sudah lama dikenal, tetapi seiring perkembangan waktu pemahaman terhadap bidang ini juga senantiasa mengalami kemajuan dan memunculkan isu tertentu.

Tantangan Kepemimpinan

Berbagai tantangan saat ini bagi pemimpin yaitu: pertama, gangguan yang menghambat pelaksanaan aktivitas organisasi menuntut peran pemimpin untuk menjadikan para karyawan bekerja dengan fokus dan minim distraksi, Sebagaimana dikatakan (Charan, 2004) tanggung jawab utama pemimpin adalah menjadikan segalanya dalam organisasi terlaksana dan membangun budaya pelaksanaan. Pelaksanaan tidak akan efektif dan efisien jika banyak gangguan yang dialami oleh karyawan. Kedua, organisasi semakin kompleks dan berkembang baik dalam jenis maupun ukuran. Ini menyebabkan semakin banyak hal yang harus dikerjakan oleh manajer dan karyawan. Semakin banyak aktivitas menuntut beban dan tanggung jawab yang besar. Namun sering kali banyaknya aktivitas organisasi tidak dibarengi meningkatkan kinerja organisasi. Sebabnya adalah karena karyawan tidak bekerja pada sedikit kegiatan yang mendatangkan keuntungan yang maksimal, justru sebaliknya mengerjakan terlalu banyak hal yang malah menghasilkan profit minimal (Koch, 2018).

Ketiga, tantangan persaingan bisnis akibat perkembangan teknologi informasi juga semakin tajam. Berbagai temuan jenis mesin, alat komunikasi, dan metode produksi juga semakin canggih. Setiap perusahaan berupaya untuk mengembangkan cara-cara kreatif dalam memproduksi dan mengantarkan produk kepada konsumen. Produk yang dikerjakan dan disampaikan dengan tepat dan murah akan banyak diminati oleh pelanggan. Pemimpin harus mampu menyederhanakan proses kerja karyawan sehingga menuntut pemimpin untuk mencari terobosan baru baik aspek desain pekerjaan, proses bisnis, dan teknologi yang lebih simpel namun berdampak pada peningkatan produktivitas.

Tantangan keempat, pemimpin mesti melatih dan membimbing karyawan untuk mampu mengoptimalkan *flow* (aliran) saat bekerja. Yakni satu kondisi di mana seseorang begitu tertarik pada suatu aktivitas sehingga tidak ada lagi hal lain tampak penting (Miralles, 2018). Tidak semua orang paham apalagi terampil bekerja dalam kondisi *flow*. Pemimpin dapat mengambil peran untuk membantu karyawan bekerja secara mengalir sehingga mereka lebih produktif.

Teori-teori Kepemimpinan

Menurut (Bertocci, 2009) semenjak kemunculan istilah kepemimpinan, banyak teori kepemimpinan telah mengkajinya selama bertahun-tahun. Kehadiran teori kepemimpinan tentunya sangat bermanfaat dalam memahami topik tersebut. Teori-teori memberikan sebuah fondasi untuk menganalisis dan memprediksi kompleksitas alamiah dari perilaku kepemimpinan (Ricciardi, 2006).

Pada dasarnya, teori kompetensi kepemimpinan memiliki tiga macam yaitu: (a) teori sifat, (b) teori perilaku, dan (c) teori lingkungan. Ketiga teori kepemimpinan ini merupakan *grand theory* kepemimpinan. Ketiga teori tersebut dapat dijelaskan secara rinci sebagai berikut: *pertama*, teori Sifat. Menurut Robbins Timothy A. Judge (dalam buku perilaku organisasi, 2015, hal 249). Teori sifat kepemimpinan berfokus pada kualitas dan karakteristik personal. Pencarian atas kepribadian sosial fisik atau intelektual yang membedakan seorang pemimpin dengan yang bukan pemimpin menjadi tahap awal dalam riset kepemimpinan.

Teori ini mengatakan bahwa kepemimpinan diidentifikasi berdasarkan atas sifat atau ciri yang dimiliki oleh para pemimpin. Pendekatan ini mengemukakan bahwa ada karakteristik tertentu seperti fisik, sosialisasi, dan intelegensi (kecenderungan) yang esensial bagi kepemimpinan yang efektif, yang merupakan kualitas bawaan seseorang. Berdasarkan teori kepemimpinan ini, asumsi dasar yang dimunculkan adalah kepemimpinan memerlukan serangkaian sifat, ciri, atau perangai tertentu yang menjamin keberhasilan setiap situasi. Keberhasilan seorang pemimpin diletakkan pada kepribadian pemimpin itu sendiri.

Kedua, teori perilaku. Menurut Stephen P. Robbins Timothy A. Judge (dalam buku perilaku organisasi, 2015, hal 251). Menyiratkan bahwa kita dapat melatih orang-orang untuk menjadi para pemimpin. Teori yang sangat komprehensif dihasilkan dari studi ohio state (ohio state studies) pada akhir tahun 1940. Yang mana berupaya untuk mengidentifikasi dimensi yang independen dari perilaku pemimpin. Dimulai dengan lebih dari ribbon dimensi studi-studi mempersempit daftar menjadi dua yang pada dasarnya sangat diperhitungkan sebagai perilaku kepemimpinan oleh para karyawan.

Menurut teori ini, seseorang bisa belajar dan mengembangkan diri menjadi seorang pemimpin yang efektif, tidak tergantung pada sifat-sifat yang sudah melekat padanya. Jadi seorang pemimpin bukan dilahirkan untuk menjadi pemimpin, namun untuk menjadi seorang pemimpin dapat dipelajari dari apa yang dilakukan oleh pemimpin yang efektif ataupun dari pengalaman. Teori ini mengutarakan bahwa pemimpin harus dipandang sebagai hubungan diantara orang-orang, bukan sifat-sifat atau ciri-ciri seorang individu. Oleh karena itu, keberhasilan seorang pemimpin sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam hubungannya dan berinteraksi dengan segenap anggotanya.

Ketiga, teori Lingkungan. Teori ini beranggapan bahwa munculnya pemimpin-pemimpin itu merupakan hasil dari waktu, tempat dan keadaan. Kepemimpinan dalam perspektif teori lingkungan adalah mengacu pada pendekatan situasional yang berusaha memberikan model normatif. Teori ini secara garis besar menjelaskan bahwa keberhasilan seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya sangat tergantung terhadap situasi dan gaya kepemimpinan yang dipakainya. Untuk situasi yang berbeda, maka dipakai gaya yang berbeda pula.

Berdasarkan teori lingkungan, seorang harus mampu mengubah model gaya kepemimpinannya sesuai dengan tuntutan dan situasi zaman. Oleh karena itu, situasi dan kondisi yang berubah menghendaki gaya dan model kepemimpinan yang berubah. Sebab jika pemimpin tidak melakukan perubahan yang sesuai dengan kebutuhan zaman, kepemimpinannya tidak akan berhasil secara maksimal. Tingkah laku dalam gaya kepemimpinan ini dapat dipelajari dari proses belajar dan pengalaman pemimpin tersebut, sehingga seorang pemimpin untuk menghadapi situasi yang berbeda akan memakai gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi yang dialami.

Tipe-tipe Kepemimpinan

Kepemimpinan yang efektif dan efisien akan terwujud apabila dijalankan berdasarkan fungsi dan tujuan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin harus berusaha menjadi bagian dari situasi kelompok atau organisasi yang dipimpinnya (Northouse, 2018). Dalam mewujudkan tujuan dan fungsi kepemimpinan secara internal maka akan berlangsung suatu aktivitas kepemimpinan dan aktivitas tersebut akan dipilah-pilah maka akan terlihat secara jelas kepemimpinan dengan pola masing-masing. Pemimpin sebagai makhluk Tuhan yang mempunyai karakter yang berbeda-beda dapat menentukan jalannya sendiri.

Organisasi yang dipimpinnya dapat digolongkan dalam berbagai tipe atau bentuk yang dikemukakan oleh beberapa pendapat dari para ahli sebagai berikut: *pertama*, Tipe Otoritas (*Autocrat*). Menurut Terry, pemimpin yang bertipe otoriter biasanya bekerja secara sungguh-sungguh, teliti dan cermat. Di mana pemimpin bekerja menurut peraturan kebijakan yang berlaku, meskipun sedikit kaku dan segala instruksinya harus dipatuhi oleh para bawahan (Siswanto dan Hamid, 2017). Para bawahan tidak berhak untuk mengomentari apa yang dilakukan oleh seorang pemimpin karena pemimpin menganggap bahwa dialah yang bertindak sebagai pengemudi yang akan bertanggung jawab atas segala kompleksitas organisasi.

Kedua, tipe Paternalistis. Persepsi seorang pemimpin yang paternalistis tentang peranannya dalam kehidupan organisasi dapat diwarnai oleh harapan para pengikutnya. Harapan itu pada umumnya terwujud keinginan agar pemimpin mereka mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk. Ditinjau dari segi nilai organisasi yang dianut biasanya seorang pemimpin yang paternalistis mengutamakan nilai kebersamaan, dalam organisasi yang dipimpin oleh seorang pemimpin yang paternalistik kepentingan bersama dan perlakuan terlihat sangat menonjol. Artinya seorang pemimpin yang bersangkutan berusaha untuk memperlakukan semua orang yang terdapat dalam organisasi seadil dan setara mungkin.

Ketiga, tipe Karismatik. Seorang pemimpin yang karismatik adalah seorang pemimpin yang di kagumi oleh orang banyak pengikut tersebut tidak selalu menjelaskan secara konkret mengapa tipe pemimpin yang karismatik sangat dikagumi. Orang cenderung mengatakan bahwa orang-orang tertentu yang memiliki "kekuatan ajaib" dan menjadikan orang-orang tertentu dipandang sebagai pemimpin karismatik. Dalam anggota organisasi atau instansi yang di pimpin oleh orang karismatik, tidak mempersoalkan nilai-nilai yang dianut, sikap perilaku dan gaya yang digunakan oleh pemimpin yang karismatik menggunakan otokratik para bawahan tetap mengikuti dan tetap setia pada seorang pemimpin yang karismatik.

Keempat, Tipe Kepemimpinan Demokratis. Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu, mau mendengarkan nasihat dan sugesti bawahan. Seorang pemimpin yang berdemokratis dihormati dan disegani bukan ditakuti karena perilaku pemimpin demokratis dalam kehidupan organisasional mendorong pada bawahannya menumbuhkan kembangkan daya inovasi dan kreativitasnya.

Dengan sungguh-sungguh pemimpin demokratis mendengarkan pendapat, saran bahkan kritik dari orang lain, terutama dari bawahannya. Tipe kepemimpinan demokratis merupakan faktor manusia sebagai faktor utama yang terpenting dalam setiap kelompok atau organisasi. Tipe demokrasi ini lebih menunjukkan dominasi perilaku sebagai pelindung dan penyelamat serta perilaku menunjukkan dan mengembangkan organisasi atau kelompok. Seorang pemimpin mengikuti sertakan seluruh anggota kelompok dalam mengambil keputusan. Pemimpin perusahaan yang bersifat demikian akan selalu menghargai pendapat atau kreasi bawahannya. Pemimpin memberikan sebagian para bawahannya turut bertanggung jawab terhadap pelaksanaan program yang akan dicapai.

Kelima, Tipe Militeristik. Tipe kepemimpinan yang biasa memakai cara yang lazim digunakan dalam kemiliteran. Pemimpin yang bertipe militeristik ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat sebagai berikut: (a) Dalam menggerakkan bawahan lebih sering

mempergunakan sistem perintah. (b) Dalam menggerakkan bawahan senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya. (c) Senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan. (d) Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan. (e) Suka menerima kritikan dari bawahannya. (f) Menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan.

Model kepemimpinan *Path goal*

Model kepemimpinan *path goal* adalah suatu teori yang dikembangkan oleh Robert House pada tahun 1971, teori ini menekankan peran pemimpin dalam membimbing dan memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Ide dasar dari model ini adalah bahwa pemimpin seharusnya mengadaptasi gaya kepemimpinannya tergantung pada kebutuhan dan karakteristik situasional.

Model *path-goal* menjelaskan bagaimana seorang pemimpin dapat memudahkan bawahan melaksanakan tugas dengan menunjukkan bagaimana prestasi mereka dapat digunakan sebagai alat untuk mencapai reward yang diinginkan. maka individu akan memperoleh kepuasan dan produktif ketika melihat hubungan yang kuat antara usaha dan prestasi mereka dan ketika hasil prestasi mereka atas reward dengan nilai tinggi. Model *path-goal* mengklaim bahwa pemimpin yang paling efektif adalah mereka yang membantu bawahan mengikuti alur untuk mencapai reward yang bernilai. Model *path-goal* menganjurkan bahwa kepemimpinan terdiri dari dua fungsi dasar.

Ada empat gaya kepemimpinan utama dalam model ini: (1) Gaya kepemimpinan direktif, pemimpin yang memberikan petunjuk yang jelas dan *spektif* kepada bawahannya tentang apa yang diharapkan dari mereka, gaya ini cocok digunakan pada situasi yang kompleks atau ambigu. (2) Gaya kepemimpinan dukungan, pemimpin memberikan dukungan emosional dan memperhatikan kebutuhan psikologis bawahannya, gaya ini efektif dalam mengatasi tugas-tugas yang membosankan atau kurang menarik. (3) Gaya kepemimpinan partisipatif, kepemimpinan mengikutsertakan bawahannya dalam pengambilan keputusan, ini efektif ketika bawahan memiliki pengetahuan atau keterampilan yang diperlukan untuk tugas tertentu. (4) Gaya kepemimpinan orientasi pencapaian, pemimpin menetapkan standar tinggi dan mendorong bawahannya untuk mencapai kinerja yang unggul, gaya ini sesuai dalam situasi di mana tugas-tugas menuntut pencapaian yang tinggi.

Bagi pemimpin, tantangannya adalah untuk menggunakan gaya kepemimpinan yang paling memenuhi kebutuhan motivasi karyawan. Ini dilakukan dengan memilih perilaku yang melengkapi apa yang hilang di latar pekerjaan. Pemimpin mencoba untuk meningkatkan pencapaian tujuan bawahan dengan memberi informasi atau imbalan di dalam lingkungan kerja (Indvik, 1986); pemimpin memberi bawahan elemen yang mereka pikir diperlukan bawahan mereka untuk mencapai tujuan mereka.

Teori *path-goal* menawarkan serangkaian prediksi besar tentang bagaimana gaya seorang pemimpin berinteraksi dengan kebutuhan pengikut dan sifat tugas. Antara lain, ia memprediksi bahwa kepemimpinan arahan efektif dengan tugas-tugas ambigu, bahwa kepemimpinan yang mendukung efektif untuk tugas-tugas berulang, bahwa kepemimpinan partisipatif efektif ketika tugas tidak jelas dan pengikutnya otonom, dan bahwa kepemimpinan yang berorientasi prestasi efektif untuk tugas-tugas yang menantang.

Teori *path-goal* memiliki tiga kekuatan besar. Pertama, menyediakan kerangka teoritis yang berguna untuk memahami bagaimana gaya kepemimpinan yang direktif, mendukung, partisipatif, dan berorientasi prestasi mempengaruhi produktivitas dan kepuasan pengikut. Kedua, teori *path-goal* unik karena mengintegrasikan prinsip motivasi teori harapan ke dalam teori kepemimpinan. Ketiga, ia menyediakan model praktis yang menggarisbawahi cara-cara penting di mana para pemimpin membantu pengikut.

Para pemimpin menerapkan teori ini dengan melakukan pemilihan perilaku spesifik yang cocok berkenaan dengan apa yang dibutuhkan oleh anggota dan lingkungan kerja sehingga suatu tujuan dapat tercapai (Northouse, 2013). Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin perlu dilakukan adaptasi terkait dengan situasi yang dihadapi oleh anggota

atau lingkungan kerja. Perilaku pimpinan merupakan salah satu elemen penting dalam kajian teori *path goal*.

Penerapan Teori Kepemimpinan *Path Goal*

Teori jalur-tujuan (*Path Goal*) bukan pendekatan kepemimpinan yang telah dikembangkan oleh banyak program pelatihan manajemen. Anda tidak akan menemukan banyak seminar dengan judul acara seperti "Meningkatkan Kepemimpinan Jalur-Tujuan" atau "Menilai Keterampilan Anda dalam Kepemimpinan Jalur-Tujuan," Tetapi, teori jalur- tujuan memang menawarkan pemikiran penting yang dapat diterapkan dalam latar yang ada, untuk menyempurnakan kepemimpinan seseorang.

Teori ini memberi kumpulan rekomendasi umum yang didasarkan pada karakteristik bawahan dan tugas tentang bagaimana pemimpin seharusnya bertindak dalam beragam situasi bila mereka ingin menjadi efektif. Hal itu menginformasikan kapan kita harus bersikap memberikan pengarahan (*directive*), mendukung, partisipatif, atau berorientasi pada prestasi. Contoh, teori ini menyatakan bahwa pemimpin bisa bersikap memberikan pengarahan ketika tugas bersifat kompleks, dan pemimpin bisa memberi dukungan ketika tugas membosankan. Demikian juga, hal itu menyatakan bahwa pemimpin bisa bersikap partisipatif ketika bawahan memerlukan kendali dan bahwa pemimpin seharusnya berorientasi pada prestasi ketika bawahan perlu unggul dalam tugasnya.

Secara umum, teori ini menawarkan pemimpin peta jalanan yang memberi arah, tentang cara untuk meningkatkan kepuasan serta kinerja bawahan. Prinsip dari teori ini dapat digunakan oleh pemimpin di segala tingkatan dalam organisasi dan untuk beragam jenis tugas. Untuk menerapkan teori jalur-tujuan, pemimpin harus menilai secara hati-hati bawahan dan tugas mereka, lalu memilih gaya kepemimpinan yang tepat agar sesuai dengan karakteristik itu. Bila bawahan merasa tidak yakin saat melakukan suatu tugas, pemimpin perlu mengadopsi gaya yang membangun keyakinan diri bawahan.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian di atas, diperoleh kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan *path goal* (direktif, suportif, partisipatif, berorientasi prestasi) tidak semuanya bisa diterapkan pada semua lembaga pendidikan. Oleh karena itu, pemimpin harus memperhatikan gaya kepemimpinan mana yang bisa dan baik untuk diterapkan.

DAFTAR REFERENSI

- Agarwal, S. (2020). Leadership Style and Performance of Employees. *International Research Journal of Business Studies*, 13.
- Bertocci, D. I. (2009). *Leadership in Organization: There Is a Difference between Leaders and Managers*. United States of America: University press of America.
- Budiwibowo, S., & Sudarmiani. (2018). *MANAJEMEN PENDIDIKAN*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Charan, L. B. (2004). *Pelaksanaan: Disiplin Menjadikan segalanya Terlaksana*. Batam: Penerbit Interaksara.
- Daft, R. L. (2005). *The Leader Experience*. USA: Thomson Corporation.
- Denney, A. S. (2013). Motivations and the need for fulfillment of faith-based halfway house volunteers. *Justice Policy Journal*.
- Haris, A. (2013). *KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN*. Surabaya: Universitas Islam Negeri Sunan Ampel (UINSA).
- Kadariusman, D. (2012). *Natural Intelligence Leadership: Cara Pandang Baru Terhadap Kecerdasan dan Karakter Kepemimpinan*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Koch, R. (2018). *Living The 80/20 Way: Prinsip Pareto untuk mendapatkan hasil luar biasa tanpa usaha yang luar biasa*. Jakarta: Gramedia.
- M.Fahmi. (2017). Pengaruh Supervisi Akademik dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Profesionalitas Guru Pendidikan Agama Islam SMP Sekota Tegal. *Institut Agama Islam Negeri Purwokerto*.
- Miralles, H. G. (2018). *Ikigai: Rahasia Hidup Bahagia dan Panjang Umur orang Jepang*. Jakarta: Renebook.
- Mulyono, H. (2018). Kepemimpinan (Leadership) Berbasis Karakter Dalam Peningkatan Kualitas. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 8.
- P. Robbins, S. &. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Prihantoro, D. E. (2016). Mengenal Gaya Kepemimpinan dalam Dunia Pendidikan. *Tarbawiyah*, Vol. 13, No. 2, Edisi Juli-Desember 2016, 301-306.
- Ricciardi, F. W. (2006). Theories of leadership. *Encyclopedia of educational leadership and administration*.
- Sukataman, & Dkk. (2023). Teori Pendekatan dan Model Kepemimpinan dalam Lembaga Kepemimpinan. *Cakrawala: Jurnal Kajian Studi Manajemen Pendidikan Islam dan Studi Sosial* Vol. 7 No. 1., 1-6.
- Taryaman. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia . Budi Utama*.
- Timpe, A. D. (2002). *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia: Kepemimpinan, Alihbahasa: Susanto Budhidarmo*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.