

TRANSFORMASI KEPEMIMPINAN: MENGUKUR EFEKTIVITAS MANAJEMEN LAISSEZ-FAIRE DI LEMBAGA PENDIDIKAN

Robi Yanto¹, Muhammad Sirozi²

^{1,2}UIN Raden Fatah Palembang

¹robiantosag@gmail.com, ²m.sirozi@radenfatah.ac.id

ABSTRACT

Laissez-faire management is a leadership style that grants full autonomy to team members in decision-making and task execution. This study aims to evaluate the effectiveness of implementing laissez-faire management in educational institutions. The research employs a qualitative approach through literature review analysis. The findings reveal that this management style offers advantages, such as fostering creativity, innovation, individual independence, and enhancing personal responsibility among teachers. However, improper implementation may result in a lack of guidance, coordination, and accountability, negatively affecting educational quality. Factors such as school culture, teacher characteristics, facilities, and policy support significantly influence the effectiveness of this management style. This study recommends that educational leaders combine laissez-faire elements with other approaches to achieve an optimal balance between autonomy and supervision.

Key Words: laissez-faire management, leadership style, creativity, innovation, education, effectiveness.

ABSTRAK

Manajemen laissez-faire adalah gaya kepemimpinan yang memberikan otonomi penuh kepada anggota tim dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas penerapan manajemen laissez-faire di lembaga pendidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif melalui analisis tinjauan pustaka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya manajemen ini memiliki keuntungan, seperti mendorong kreativitas, inovasi, kemandirian individu, dan meningkatkan tanggung jawab pribadi di antara para guru. Namun, penerapan yang tidak tepat dapat mengakibatkan kurangnya bimbingan, koordinasi, dan akuntabilitas, yang berdampak negatif pada kualitas pendidikan. Faktor-faktor seperti budaya sekolah, karakteristik guru, fasilitas, dan dukungan kebijakan secara signifikan memengaruhi efektivitas gaya manajemen ini. Penelitian ini merekomendasikan agar pemimpin pendidikan menggabungkan elemen-elemen laissez-faire dengan pendekatan lain untuk mencapai keseimbangan optimal antara otonomi dan pengawasan.

Kata Kunci: manajemen laissez-faire, gaya kepemimpinan, kreativitas, inovasi, pendidikan, efektivitas.

A. Pendahuluan

Keberhasilan suatu lembaga dalam menjalankan dan mewujudkan program-program yang telah direncanakan tidak akan lepas dari peran kepemimpinan dalam lembaga tersebut. Kepemimpinan adalah proses hubungan manusia yang bersifat rumit (Purwoko et al., 2022). Sebagai sebuah gejala kebudayaan dalam kehidupan sosial manusia. Kepemimpinan dipengaruhi oleh banyak faktor, karena itu kepemimpinan seseorang dalam suatu organisasi, diperkirakan dipengaruhi oleh banyak faktor baik yang berasal dari diri pemimpin, yang dipimpin, maupun lingkungan atau situasi organisasi yang dipimpinnya (Sandinirwan et al., 2022).

Manajemen merupakan aspek krusial dalam keberhasilan sebuah lembaga pendidikan. Berbagai gaya kepemimpinan telah diterapkan di sekolah-sekolah, masing-masing dengan kelebihan dan kekurangannya (Miftahul Jannah et al., 2023). Salah satu gaya manajemen yang menarik untuk diteliti adalah manajemen *laissez-faire* (Andriani et al., 2024). Dalam manajemen ini, pemimpin

memberikan kebebasan penuh kepada anggota tim untuk membuat keputusan dan menjalankan tugas mereka sendiri. Gaya ini sering kali dianggap sebagai pendekatan yang memberikan ruang untuk kreativitas dan inovasi, namun juga dapat menimbulkan tantangan dalam hal koordinasi dan arahan (Akbar, 2017).

Manajemen *laissez-faire* adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin memberikan kebebasan penuh kepada anggota tim untuk membuat keputusan sendiri. Dalam dunia pendidikan, penerapan gaya manajemen ini berpotensi memberikan otonomi besar kepada guru dalam mengelola kelas dan kurikulum (Sulistiyani et al., 2022). Akan tetapi, efektivitas gaya ini dalam meningkatkan kinerja pendidikan masih menjadi perdebatan.

Pendidikan merupakan sektor yang sangat kompleks dan dinamis, dengan berbagai tantangan yang terus berkembang. Guru dan tenaga kependidikan dituntut untuk selalu berinovasi dalam metode pengajaran dan pengelolaan kelas (Rahmatika & Nadlir, 2023). Dalam konteks ini, manajemen *laissez-faire* menawarkan pendekatan yang berbeda dengan memberikan

kebebasan lebih kepada guru dalam mengambil keputusan yang berhubungan dengan proses belajar mengajar. Kebebasan ini diharapkan dapat mendorong guru untuk lebih kreatif dan inovatif dalam mengajar, serta lebih bertanggung jawab atas hasil kinerja mereka (Andriani et al., 2024).

Penerapan manajemen *laissez-faire* di lembaga pendidikan tidak selalu berjalan mulus. Kurangnya arahan dari pimpinan dapat menyebabkan ketidakpastian di antara guru dan staf, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja mereka (Sulistiyani et al., 2022). Selain itu, tanpa adanya koordinasi yang baik, kebebasan yang diberikan bisa berujung pada ketidakteraturan dan kurangnya konsistensi dalam pelaksanaan kebijakan pendidikan.

Lembaga pendidikan memiliki struktur dan budaya yang berbeda dengan organisasi bisnis. Di sektor pendidikan, tujuan utama adalah memberikan pendidikan berkualitas kepada siswa, bukan semata-mata untuk menghasilkan keuntungan (Ulfah Irani Z, Murniati AR, 2014). Oleh karena itu, efektivitas gaya manajemen *laissez-faire* di lembaga

pendidikan perlu dievaluasi secara mendalam. Apakah kebebasan yang diberikan kepada guru dapat benar-benar meningkatkan kualitas pendidikan, atau justru menimbulkan masalah baru yang menghambat proses belajar mengajar.

Setiap orang dalam memimpin memiliki gaya yang melahirkan perilaku tersendiri dalam memimpin satu organisasi. Gaya kepemimpinan menjadi suatu pendekatan yang dilakukan oleh pemimpin dalam melaksanakan kegiatannya bersama anggota organisasinya (Nizar, 2022). Pentingnya manajemen yang efektif dalam pendidikan juga diakui dalam berbagai studi. Yukl menyatakan bahwa manajemen yang baik melibatkan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan yang efektif. Dalam konteks pendidikan, ini berarti kepala sekolah dan pimpinan pendidikan lainnya harus mampu memberikan dukungan dan arahan yang tepat kepada guru dan staf, sambil tetap memberi ruang untuk inovasi dan kreativitas (Mahasina & Sa'diyah, 2024).

Penelitian ini dilakukan untuk menemukan celah tersebut dengan

mengevaluasi efektivitas penerapan manajemen *laissez-faire* di lembaga pendidikan. Melalui analisis kualitatif terhadap pengalaman guru dan staf di beberapa sekolah, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan dan tantangan yang dihadapi dalam menerapkan gaya manajemen ini. Dengan demikian, diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang bermanfaat bagi para pemimpin pendidikan dalam memilih dan menerapkan gaya manajemen yang paling sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan mereka.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menampilkan argumentasi penalaran keilmuan dari hasil kajian pustaka dan hasil olah pikir penelitian mengenai transformasi kepemimpinan (Abdussamad, 2021). Jenis penelitian ini didukung oleh data yang diperoleh dari sumber pustaka berupa jurnal penelitian, buku teks, dan lain sebagainya. Bahan-bahan tersebut dibahas secara kritis dan mendalam dalam rangka mendukung pembahasan tentang konsep manajemen *laissez-faire* di lembaga

pendidikan serta tantangan yang dihadapi dalam implementasinya.

Dalam melakukan penelitian ini, dilakukan langkah-langkah menggali ide umum tentang penelitian kualitatif, mencari informasi yang mendukung topik dan fokus penelitian, mempertegas fokus penelitian dan mengorganisasi bahan yang digunakan dalam penelitian, mencari dan menemukan bahan bacaan yang mendukung penelitian, melakukan review dan memperkaya bacaan, dan melakukan reorganisasi bahan kembali dan menulis hasil penelitian. Data yang terkumpul kemudian diolah dengan teknik deskriptif (Nassaji, 2015) sesuai dengan tujuan penelitian.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Definisi Manajemen *Laissez faire*

Laissez faire adalah sebuah konsep yang berasal dari bahasa Prancis yang artinya "biarkan saja" atau "biarkan berjalan." *Laissez-Faire* adalah tipe gaya kepemimpinan yang cenderung pasif. Gaya kepemimpinan *laissez-faire* merujuk kepada pendekatan di mana pemimpin memberikan kebebasan penuh kepada pekerja untuk membuat

keputusan dan melaksanakan tugas mereka tanpa campur tangan aktif atau pengawasan yang ketat (Skogstad, 2007) Dalam tipe kepemimpinan Laissez faire peran pemimpin tidak memberikan kepemimpinannya, dia memberikan bawahannya berbuat sekehendaknya. Pemimpin sama sekali tidak memberikan kontrol dan koreksi terhadap pekerjaan bawahannya (Andriani et al., 2024)

Manajemen *laissez-faire* adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin memberikan kebebasan penuh kepada anggota tim untuk membuat keputusan sendiri. Gaya ini biasanya disertai dengan kepercayaan penuh kepada anggota tim untuk menjalankan tugas-tugas mereka dengan minim pengawasan dan intervensi. Menurut Bass dan Avolio, manajemen *laissez-faire* dapat menciptakan lingkungan yang kondusif untuk kreativitas dan inovasi karena anggota tim merasa memiliki kontrol atas pekerjaan mereka (Sulistiyani et al., 2022).

Pemimpin dengan gaya kepemimpinan ini akan membiarkan orang lain untuk mengambil keputusan. Pemimpin menyerahkan keputusan sepenuhnya ditangan

kelompok. Namun hal ini bukan berarti pemimpin tidak ikut campur dalam proses diskusi. Dalam proses ini, pemimpin lebih berperan sebagai pengawas. Dalam proses diskusi, pemimpin akan memberikan dampak positif dan negatif dari setiap keputusan yang diambil. Jadi meskipun pemimpin menyerahkan keputusan sepenuhnya ke dalam tangan anggota, pemimpin tidak akan membiarkan anggota mengambil keputusan tanpa arah.

Dalam suatu organisasi tentunya ada yang namanya pemimpin, pemimpin di sini bertugas dalam mengatur dan mengelola suatu organisasi atau perusahaan agar berjalan dengan baik. Pemimpin di sini terkadang juga disebut dengan kepemimpinan. Dalam menjalankan perannya untuk mengatur dan mengelola perusahaan pemimpin memiliki berbagai karakteristik, karakteristik ini terbagi menjadi beberapa bagian yang biasa disebut dengan gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang ditunjukkan oleh pemimpin untuk memengaruhi orang lain atau bawahannya. Dalam hal ini gaya kepemimpinan memiliki beberapa

karakteristik antara lain: gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan demokrasi, gaya kepemimpinan laissez faire. Masing-masing gaya kepemimpinan tersebut memiliki pola-pola yang berbeda dalam menjalankan perannya untuk memimpin sebuah perusahaan ataupun organisasi (Akbar, 2017).

Gaya kepemimpinan laissez faire atau biasa disebut dengan gaya kepemimpinan delegative ini biasanya mengacu pada kemampuan individu dalam memimpin individu lain atau kelompok dengan cara memberikan kebebasan secara penuh. Lewin dkk menyatakan gaya kepemimpinan laissez faire merupakan gaya kepemimpinan yang 18 meminimalkan keterlibatan pemimpin dalam proses pengambilan keputusan, dan karenanya memungkinkan pengikut untuk membuat keputusan sendiri, namun karyawan masih harus bertanggung jawab untuk hasil kerjanya (Ernanto & Hermawan, 2022).

Gaya kepemimpinan laissez-faire dikenal sebagai gaya kepemimpinan bebas, di mana pemimpin memberikan tingkat otonomi tinggi kepada anggota tim. Pemimpin lebih mengambil peran

sebagai fasilitator daripada mengambil keputusan secara langsung. Kepemimpinan bebas atau Masa Bodo (Laissez Faire) Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otokratis. Dalam kepemimpinan tipe ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan seringkali menghindar diri dari tanggung jawab. Seorang pemimpin yang kendali bebas cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri (Sulistiyani et al., 2022). Disini seorang pemimpin mempunyai keyakinan bebas dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya terhadap bawahan dengan menganggap semua usahanya akan cepat berhasil.

Mesiono menyatakan gaya kepemimpinan laissez faire merupakan gaya kepemimpinan yang dilakukan dengan memberikan tanggung jawab sepenuhnya kepada kelompok dan arahan kepada bawahan untuk membuat keputusan secara individual, dan perlakuan kepada bawahan seolah-olah pemimpin tidak campur tangan. Sedangkan menurut Adiwilaga gaya kepemimpinan laissez faire

merupakan gaya kepemimpinan dengan memberikan kebebasan sepenuhnya kepada bawahan. Gaya ini berasumsi bahwa tugas disajikan kepada kelompok agar mereka menentukan teknik dalam penyelesaiannya secara individu guna mencapai tujuan dan juga mencapai sasaran-sasaran kebijakan suatu organisasi (Sulistiyani et al., 2022).

Konsep *laissez-faire* ini masih menjadi topik perdebatan di banyak negara, terutama terkait dengan sejauh mana pemerintah harus campur tangan dalam ekonomi untuk mencapai tujuan sosial, lingkungan, dan keadilan. Beberapa melihat kebijakan campur tangan pemerintah sebagai penting untuk mengatasi ketidakadilan sosial dan mendorong pembangunan berkelanjutan, sementara yang lain lebih memilih pendekatan pasar bebas dengan campur tangan pemerintah yang minimal.

Jadi, *laissez-faire* memberikan kepada orang lain dengan prinsip kebebasan, termasuk bawahan untuk melaksanakan tugasnya dengan bebas sesuai dengan kehendak bawahan. Pemimpin *laissez-faire* merupakan kebalikan dari

kepemimpinan otoriter, dan sering disebut liberal, karena ia memberikan banyak kebebasan kepada para anggota untuk mengambil langkah-langkah sendiri dalam menghadapi sesuatu.

Karakteristik dan Ciri-ciri Manajemen *Laissez faire*

Beberapa karakteristik utama dari gaya kepemimpinan *laissez-faire* adalah:

1. Otonomi Tinggi: Anggota tim memiliki otonomi untuk membuat keputusan dan mengatur pekerjaan mereka sendiri.
2. Kemandirian: Pemimpin memberikan kebebasan penuh kepada anggota tim untuk mengorganisasi dan mengelola tugas mereka sendiri.
3. Pemimpin Fasilitator: Pemimpin berperan sebagai sumber daya dan membantu memfasilitasi kegiatan, namun tidak ikut campur dalam pengambilan keputusan harian.
4. Pemantauan Terbatas: Pemimpin memberikan arahan umum dan pemantauan terbatas, membiarkan tim bekerja sesuai dengan keahlian dan pengetahuan mereka.

Kepemimpinan *laissez-faire*, merupakan suatu pola pengabaian sehingga pemimpin berusaha menghindari tanggung jawab terhadap pengikutnya. Dalam proses pengambilan keputusan pemimpin tidak mengarahkan dan memberikan perintah kepada para pengikutnya menentukan sendiri. Ia bisa jadi hanya mengamati dan memperhatikan tanpa berpartisipasi langsung. Seorang pemimpin yang liberal menyebabkan para pengikutnya menjadi manusia yang penuh kreatif, dan dapat menentukan pilihannya masing-masing dalam mencapai tujuannya. Interaksi dalam kelompok yang dipimpin oleh pemimpin tipe ini tidak ada sama sekali karena ia menganut sikap yang tak acuh terhadap pengikutnya dan menghindari tanggung jawab terhadap mereka (Akbar, 2017).

Beberapa sebab timbulnya “*laissez-faire* dalam kepemimpinan yaitu:

- 1) Karena kurangnya semangat dan kegairahan kerja si pemimpin sebagai penanggung jawab utama dari pada sukses tidaknya kegiatan kerja suatu lembaga.

- 2) Kurangnya kemampuan dan kecakapan pemimpin itu sendiri.

- 3) Sulitnya komunikasi

Menurut Robbins (2015) gaya kepemimpinan *laissez-faire* adalah merupakan gaya kepemimpinan yang sangat pasif, oleh karenanya gaya kepemimpinan tersebut paling kurang efektif dari perilaku pemimpin. Dan dalam Susanto (2017) gaya kepemimpinan *laissez-faire* meminimalkan keterlibatan pemimpin dalam proses pengambilan keputusan, dan karenanya memungkinkan para pengikut untuk membuat keputusan sendiri, namun pengikut masih harus bertanggung jawab untuk hasil kerjanya.

White dan Lipiit (dalam Supartha dan Sintaasih, 2017: 70) menyatakan gaya kepemimpinan *laissez faire* terdapat beberapa ciri-ciri diantaranya:

- a. Pemimpin memberikan kebebasan penuh dalam mengambil keputusan baik kelompok maupun individu.

- b. Pemimpin menyediakan bahan-bahan yang bermacam-macam yang membuat orang selalu siap bila pemimpin memberikan informasi pada saat ditanya. Dan

pemimpin tidak mengambil bagian dalam diskusi kerja.

- c. Pemimpin sama sekali tidak ada partisipasi dalam penentuan tugas.
- d. Pemimpin kadang-kadang memberi komentar spontan terhadap kegiatan anggota atau pertanyaan dan tidak bermaksud menilai atau mengatur suatu kejadian.

Menurut Gatto menyatakan bahwa gaya kepemimpinan *laissez faire* ciri-ciri kurangnya interaktif dengan karyawan dan kurangnya kontrol terhadap karyawan.

Menurut Wibowo gaya kepemimpinan *delegative* (Akbar, 2017) atau *laissez faire* memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Pemimpin memberi pekerja atau kelompok pekerja tanggung jawab secara penuh dalam mengambil keputusan.
- b. Pemimpin tidak menjalankan peran dalam pertimbangan kecuali jika ditanya.
- c. Pemimpin hanya bekerja di belakang layar.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan *laissez faire* memiliki ciri-ciri yakni memberikan kebebasan sepenuhnya kepada karyawan,

pemimpin jarang berpartisipasi, kurang interaktif terhadap bawahan, pemimpin tidak menjalankan peran dalam perusahaan². Pemimpin sebagai Fasilitator: Pemimpin dalam gaya *Laissez-faire* berperan sebagai fasilitator atau penasihat daripada sebagai pemimpin yang otoriter. Mereka memberikan panduan, saran, dan bantuan jika diminta, namun tidak terlibat secara langsung dalam setiap aspek pekerjaan.

Efektivitas Manajemen *Laissez-faire* di Lembaga Pendidikan

Kepemimpinan sebagai salah satu faktor yang sangat berperan dalam organisasi, baik atau buruknya organisasi sering kali sebagian ditentukan oleh faktor kepemimpinan. Secara definisi, kepemimpinan memiliki berbagai perbedaan pada berbagai hal, namun demikian yang pasti ada dari definisi kepemimpinan adalah adanya suatu proses dalam kepemimpinan untuk memberikan pengaruh secara sosial kepada orang lain, sehingga orang lain tersebut menjalankan suatu proses sesuai yang diinstruksikan oleh pemimpin (Fitriansyah, 2021)

Pencapaian tujuan pendidikan didasari oleh manajemen yang baik. Aturan-aturan yang diciptakan

dimaksudkan untuk mengatur personil sekolah dalam mencapai tujuan. Pemimpin harus mampu memberikan pengaruh untuk orang lain, sehingga seorang pemimpin harus mempunyai sifat-sifat unggul yang mampu membawa orang lain pada suatu kondisi tertentu.

Efektifitas manajemen di lembaga pendidikan dipengaruhi oleh beberapa faktor, juga tidak dapat lepas dari proses pembelajaran yang kondusif dan produktif. Pembelajaran yang mengarah pada peningkatan mutu sekolah dan lulusan merupakan faktor utama, hal itu dapat didukung oleh tenaga pendidik dan kependidikan yang profesional. Maka dibutuhkan personil yang mendorong dirinya untuk senantiasa mengembangkan potensinya. Usaha yang dilakukan oleh seorang pemimpin pendidikan dalam meningkatkan mutu sekolah dan proses pembelajaran dengan mengadakan perbaikan sarana-prasarana pendidikan seperti ruang kelas, laboratorium, dan perpustakaan merupakan hal kecil dalam mendukung terwujudnya sekolah yang efektif (Anwar, 2020).

Selain itu, dibutuhkan kerja sama yang baik di lingkungan

sekolah mulai dari personil yang terendah (*cleaning service*) sampai pihak yang tertinggi yaitu kepala sekolah. Oleh sebab itu, kepala sekolah dalam pengambilan keputusan melibatkan unsur-unsur pendidikan baik guru, tenaga administrasi, orang tua siswa, dan siswa dalam meminta masukan dan saran dalam membangun sekolah. Hal ini dimaksudkan agar para unsur pendidikan dapat bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya masing-masing serta memperdayakan potensinya sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya (Siti Julaiha, 2019).

Selanjutnya, selain mengadakan kerja sama yang baik di lingkungan sekolah, seorang pemimpin harus membangun *networking* di lingkungan luar sekolah dengan kerja sama kepada instansi-instansi lain dan masyarakat dalam rangka mendukung peningkatan mutu dan pencapaian tujuan. Globalisasi, internasionalisasi, dan universalisasi akan mempengaruhi aktivitas manusia millenium ketiga dalam berbagai bidang kehidupan, termasuk pendidikan. Prosedur dan orientasi kebijakan-kebijakan pendidikan, pola pengelolaan pendidikan dan orientasi

program-program pendidikan serta penyediaan sarana dan prasarana (Taufikurrahman, 2021). Semuanya mengalami transformasi untuk menyesuaikan diri dengan dinamika global. Manajemen *laissez-faire* dapat memberikan fleksibilitas yang diperlukan untuk mengadaptasi perubahan ini dengan cepat, asalkan tetap ada keseimbangan antara kebebasan dan pengawasan yang diperlukan untuk menjaga kualitas dan efektivitas pendidikan.

Manajemen *laissez-faire* memiliki beberapa keuntungan, seperti meningkatkan kreativitas dan inovasi, karena kebebasan yang diberikan kepada staf untuk mengeksplorasi ide-ide baru (Andriani et al., 2024). Namun, tantangan utamanya adalah kurangnya arahan dan koordinasi yang dapat menyebabkan ketidakpastian dan penurunan kinerja jika tidak diterapkan dengan baik. Penelitian lain oleh McGregor (1960) dalam Teori Y menunjukkan bahwa individu yang diberi kepercayaan cenderung lebih produktif dan termotivasi.

Efektivitas manajemen *laissez-faire* di lembaga pendidikan dipengaruhi oleh berbagai faktor,

termasuk lingkungan internal sekolah, seperti budaya sekolah, karakteristik guru dan siswa, serta sarana dan prasarana yang ada. Selain itu, lingkungan eksternal seperti kebijakan pendidikan, dukungan dari pemerintah, dan kolaborasi dengan pihak eksternal juga memainkan peran penting dalam menentukan efektivitas gaya manajemen ini.

Implikasi Positif Manajemen *Laissez-faire*:

1. Mengembangkan Kemampuan Mandiri: Memberikan kebebasan penuh kepada anggota tim dapat membantu mereka mengembangkan kemampuan untuk mengambil keputusan sendiri dan bertanggung jawab atas tugas mereka.
2. Stimulasi Kreativitas: Memberikan otonomi dalam mengelola pekerjaan mereka sendiri dapat merangsang kreativitas dan inovasi, karena karyawan merasa memiliki kontrol atas pekerjaan mereka.
3. Mendorong Kemandirian dan Kepemimpinan: Memungkinkan anggota tim untuk mengambil inisiatif dan memimpin dalam tugas mereka sendiri dapat

membantu mereka menjadi pemimpin yang lebih mandiri.

Implikasi Negatif Manajemen Laissez-faire::

1. Kurangnya Pengawasan dan Pengendalian: Terlalu banyak kebebasan tanpa pengawasan yang memadai dapat menghasilkan kurangnya pengendalian dan pemantauan, yang dapat menyebabkan penurunan kualitas dan efisiensi kerja.
2. Ketidakjelasan Peran dan Tanggung Jawab: Kekurangan arahan dapat menyebabkan kebingungan terkait peran dan tanggung jawab masing-masing anggota tim, yang dapat mengganggu kerja sama tim dan pencapaian tujuan.
3. Kurangnya Akuntabilitas: Tanpa pengawasan yang cukup, anggota tim mungkin tidak merasa bertanggung jawab atas hasil atau kinerja mereka, yang dapat menghambat kemajuan dan pencapaian tujuan organisasi.

Pemimpin dalam suatu organisasi perlu mempertimbangkan situasi, kebutuhan, dan karakteristik

anggota tim untuk memilih dan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. Kombinasi elemen dari kedua gaya kepemimpinan juga dapat digunakan untuk mencapai keseimbangan yang optimal antara otonomi individu dan pengawasan yang diperlukan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen laissez-faire menjadi gaya kepemimpinan dengan memberikan kebebasan penuh kepada anggota tim untuk membuat keputusan sendiri, dengan minim pengawasan dan intervensi. Gaya ini didasarkan pada prinsip bahwa dengan memberikan otonomi tinggi, anggota tim dapat mengembangkan kreativitas dan inovasi yang lebih baik. Pemimpin dalam gaya ini berperan lebih sebagai fasilitator atau penasihat, memberikan panduan dan saran bila diminta, tetapi tidak terlibat secara langsung dalam pengambilan keputusan harian.

Manajemen laissez-faire memiliki beberapa keuntungan, seperti meningkatkan kreativitas dan

inovasi karena kebebasan yang diberikan kepada staf untuk mengeksplorasi ide-ide baru. Manajemen *laissez-faire* juga memiliki tantangan seperti kurangnya pengawasan dan koordinasi yang dapat menyebabkan ketidakpastian dan penurunan kinerja jika tidak diterapkan dengan baik. Pemimpin perlu mempertimbangkan situasi, kebutuhan, dan karakteristik anggota tim untuk memilih dan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. Kombinasi elemen dari berbagai gaya kepemimpinan juga dapat digunakan untuk mencapai keseimbangan optimal antara otonomi individu dan pengawasan yang diperlukan. Faktor-faktor seperti lingkungan internal sekolah, karakteristik guru dan siswa, serta sarana dan prasarana yang ada, mempengaruhi efektivitas gaya manajemen ini. Dukungan dari kebijakan pendidikan dan kolaborasi dengan pihak eksternal juga memainkan peran penting.

DAFTAR PUSTAKA

Abdussamad, Z. (2021). Metode Penelitian Kualitatif. In P. Rapanna (Ed.), *The Routledge*

Handbook of International Planning Education (I). CV. Syakir Media Press. <https://doi.org/10.4324/9781315661063-13>

Akbar, N. (2017). Tipe Dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan Dan Dakwah. *Al-Hiwar: Jurnal Ilmu Dan Teknik Dakwah*, 5(9), 9979–9985. <https://doi.org/10.18592/al-hiwar.v5i9.1883>

Andriani, E., Rochmah, P. G. H., Lestari, I., Tampubolon, R. L. S. D. P., & Ummah, N. K. (2024). Penerapan Model *Laissez-Faire* Dalam Sistem Pendidikan. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(7).

Anwar, K. (2020). Kepemimpinan Pendidikan Islam. In *Institut Agama Islam Sunan Kalijogo Malang* (Vol. 1, Issue 1). Institut Agama Islam Sunan Kalijogo Malang Redaksi: <https://doi.org/10.1088/1751-8113/44/8/085201>

Ernanto, H., & Hermawan, S. (2022). Table Of Content Article information
.....
Rechtsidee. Indonesian Journal of Law and Economics Review, 14, 6–14.

Fitriansyah, I. (2021). Peran Kepemimpinan Pendidikan Dalaam Membangun Ideologi Di Pondok Pesantren Darul Falah Ponorogo. *Ta'limDiniyah: Jurnal Pendidikan Agama Islam (Journal of Islamic Education Studies)*, 3(1), 46–62. [http://eprints.umpo.ac.id/8204/0Ahttp://eprints.umpo.ac.id/8204/4/Bab 2.pdf](http://eprints.umpo.ac.id/8204/0Ahttp://eprints.umpo.ac.id/8204/4/Bab%202.pdf)

Mahasina, M. G. A., & Sa'diyah, M.

- (2024). Manajemen dan Keterampilan Kepemimpinan Kepala Sekolah/ Madrasah. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 6(4), 3384–3393. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v6i4.7239>
- Miftahul Jannah, Nurul Shafika, Eka Budi Parsetyo, & Syafaatul Habib. (2023). Transformasi Digital dalam Manajemen Pendidikan Islam: Peluang dan Tantangan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Darussalam*, 5(1), 131–140. <https://doi.org/10.30739/jmpid.v5i1.2094>
- Nassaji, H. (2015). Qualitative and descriptive research: Data type versus data analysis. *Language Teaching Research*, 19(2), 129–132. <https://doi.org/10.1177/1362168815572747>
- Nizar, M. A. K. (2022). Perilaku Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada Pembelajaran Berbasis Digital di Madrasah Tsanawiyah Swasta. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(4), 6057–6065. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i4.3581>
- Purwoko, S., Rokhman, A., & Tobirin. (2022). E-Leadership: Konsep Dan Pengaruh Kepemimpinan Digital Dalam Transformasi Digital Di Sektor Pemerintahan. *Leadership and Public Trust*, 170–181.
- Rahmatika, A. W., & Nadlir, N. (2023). Kreativitas Guru dalam Mengembangkan Media Berbasis Digital pada Fiqih Kurikulum Merdeka di MI. *Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru*, 8(3), 763–768. <https://doi.org/10.51169/ideguru.v8i3.685>
- Sandinirwan, I., Umi Kharomah, R., Zubaedah, A., Sueb, M., Syahraini, M., & Fauzi, A. (2022). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Keberhasilan Implementasi Sistem Merit Dalam Organisasi Pemerintahan Di Indonesia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 1165–1177. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2.1369>
- Siti Julaiha. (2019). Konsep kepemimpinan kepala sekolah. *Tarbiyah Wa Ta'lim: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 6(3), 51–62.
- Sulistiyani, Nurchayati, & Fitriyanto. (2022). Model Kepemimpinan Laissez-Faire dalam Meningkatkan Kinerja: Peran Mediasi Motivasi. *Formosa Journal of Applied Sciences*, 1(3), 191–202. <https://doi.org/10.55927/fjas.v1i3.1015>
- Taufikurrahman. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah Era Digital. *Seminar Nasional Magister Manajemen Pendidikan UNISKA MAB*, 1(1), 155–165. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/7556065>
<http://www.pubmedcentral.nih.gov/articlerender.fcgi?artid=PMC394507>
<https://doi.org/10.1016/j.humpath.2017.05.005>
<https://doi.org/10.1007/s00401-018-1825-z>
<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/27157931>

Ulfah Irani Z, Murniati AR, K. (2014).
Implementasi manajemen
strategik dalam upaya
peningkatan mutu pendidikan.
Jurnal Administrasi Pendidikan,
4(2), 58–70.