

GAYA KEPEMIMPINAN LAISSEZ FAIRE DALAM DUNIA PENDIDIKAN

M Teguh Saefuddin¹, Suherman²

^{1,2} Teknologi Pendidikan Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

Alamat e-mail : [1m.teguh.saefuddin@gmail.com](mailto:m.teguh.saefuddin@gmail.com), [2prof.suherman14@gmail.com](mailto:prof.suherman14@gmail.com),

ABSTRACT

The role of a leader is reflected when someone tries to influence the behavior of others as they see it. In other words, these leaders use their leadership style to encourage subordinates to ensure that organizational goals are achieved. In addition, it can be said that leadership style is a pattern of behavior and preferred strategies for leading an organization. This study is a literature review, or library study, which aims to evaluate existing theories and empirical data and create new ideas based on the results (Palmatier, Houston, & Hulland, 2018). The laissez-faire leadership style gives your team the opportunity to get hands-on and learn as they go along because it allows team members to be more free, productive, and confident to stay in control of their own work. However, laissez-faire leadership relies on the abilities of each team member, so it is not effective in situations where team members do not have the knowledge or experience needed to make decisions and complete tasks. This can decrease job performance. This leadership style has its own benefits and risks. Because of the power that each member of the group has, certain conditions and situations are needed for the effective implementation of the laissez-faire leadership style.

Keywords: Leadership Style, Laissez Faire

ABSTRAK

Peran pemimpin tercermin saat seseorang mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang mereka lihat. Dengan kata lain, pimpinan ini menggunakan gaya kepemimpinan mereka untuk mendorong bawahan untuk memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai. Selain itu, dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai untuk memimpin suatu organisasi. Penelitian ini adalah ulasan literatur, atau studi pustaka, yang bertujuan untuk mengevaluasi teori dan data empirik yang ada dan membuat ide baru berdasarkan hasilnya (Palmatier, Houston, & Hulland, 2018). Gaya kepemimpinan *laissez-faire* memberikan tim Anda kesempatan untuk turun tangan langsung dan belajar seiring berjalannya waktu karena memungkinkan anggota tim untuk lebih bebas, produktif, dan percaya diri untuk tetap memegang kendali atas pekerjaan mereka sendiri. Akan tetapi Kepemimpinan *laissez-faire* bergantung pada kemampuan setiap anggota tim, sehingga tidak efektif dalam situasi di mana anggota tim tidak memiliki pengetahuan atau pengalaman yang diperlukan untuk membuat keputusan dan menyelesaikan tugas. Hal ini dapat menurunkan kinerja pekerjaan. Gaya kepemimpinan ini memiliki manfaat dan resikonya sendiri. Karena kekuatan yang dimiliki oleh setiap anggota kelompok, kondisi dan situasi tertentu diperlukan untuk penerapan gaya kepemimpinan *laissez-faire* yang efektif.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, *Laissez Faire*

A. Pendahuluan

Ketika suatu organisasi mengalami transformasi, sumber daya manusia sangat penting. Pegawai adalah salah satu alat produktivitas yang memungkinkan organisasi untuk mencapai tujuannya. Tanpa mereka, organisasi tidak dapat mencapai tujuannya. Mengingat bahwa pemimpin harus memiliki kemampuan untuk melihat, mengamati, dan memahami kondisi organisasi, sangat penting bahwa karyawan didukung oleh mereka.

Pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada gaya kepemimpinan organisasi. Seorang pemimpin memainkan peran penting dalam mengembangkan reformasi birokrasi di Indonesia karena tujuan organisasi adalah meningkatkan transformasi birokrasi. Keterampilan, keahlian, dan kekuatan seseorang sering dikaitkan dengan kepemimpinan. Oleh karena itu, "pemimpin" tidak selalu memiliki atribut kepemimpinan

Peran pemimpin tercermin saat seseorang mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang mereka lihat. Dengan kata lain, pimpinan ini menggunakan gaya kepemimpinan mereka untuk mendorong bawahan untuk

memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai. Selain itu, dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai untuk memimpin suatu organisasi.

Gaya kepemimpinan adalah pola-pola perilaku konsisten yang mereka terapkan dalam bekerja dengan dan melalui orang lain (Toman, 2015). Para pemimpin, terutama mereka yang menggunakan pendekatan tradisional, terus berjuang dengan memahami dan memotivasi milenium (Long, 2017). Tidak mudah memahami sebuah generasi karena banyak faktor yang mempengaruhi karakter sebuah generasi. Disisi yang lain, setiap generasi boleh jadi akan berbeda memandang sebuah kepemimpinan. Karena sekali lagi ada banyak faktor yang mempengaruhi cara pandang sebuah generasi terhadap kepemimpinan.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini adalah ulasan literatur, atau studi pustaka, yang bertujuan untuk mengevaluasi teori dan data empirik yang ada dan membuat ide baru berdasarkan hasilnya (Palmatier, Houston, & Hulland, 2018). Peneliti menggunakan metode review integrative sesuai dengan tujuan tersebut. Menurut

Snyder (2019), metode ini digunakan dalam empat tahap: mendesain review, melaksanakan review, menganalisis, dan menulis laporan. Data ini dikumpulkan dari berbagai buku dan artikel ilmiah yang mempelajari gaya kepemimpinan *laissez faire* dalam dunia Pendidikan.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

a. Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire*

Salah satu faktor terbesar yang dapat berpengaruh dalam kinerja adalah gaya kepemimpinan. Menurut Rivai (2014), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Laissez-Faire berasal dari Bahasa Perancis yang berarti “izin bertindak”. *Laissez-Faire* adalah tipe gaya kepemimpinan yang cenderung pasif. 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. Namun, sama seperti pemimpin demokratis, gaya *laissez-faire* tidak cocok digunakan pada saat kritis karena akan menghambat pengambilan keputusan (Jurnal Entrepreneur, 2020).

Gaya kepemimpinan *laissez-faire* adalah gaya kepemimpinan dengan kendali bebas. Pendekatan ini bukan berarti tidak adanya sama sekali pimpinan. Gaya ini berasumsi bahwa suatu tugas disajikan kepada kelompok yang biasanya menentukan tekniktekniknya sendiri guna mencapai sasaransasaran dan kebijakan organisasi. Pemimpin hanya memfungsikan dirinya sebagai penasihat (Maryadi & Mustapa, 2017).

b. Ciri dari gaya kepemimpinan *laissez faire*

Kepemimpinan *laissez-faire* mungkin dianggap sebagai pemimpin yang tidak terlibat atau mengabaikan

tugas mereka. Namun, jika diterapkan dengan benar, gaya ini dapat menghasilkan hasil yang luar biasa. Salah satu karakteristik berikut menentukan seorang pemimpin *laissez-faire*:

1. Otonomi dan Kebebasan

Menurut sebuah studi harvard business review karyawan yang memiliki otonomi atas pekerjaannya cenderung lebih inovatif dan kreatif. Contoh yang sangat baik tentang bagaimana kepemimpinan *laissez-faire* bekerja. Perusahaan ini mendorong karyawannya untuk menyisihkan 15% dari waktu mereka di tempat kerja untuk berinovasi. Karyawan dapat bereksperimen dengan teknologi baru, membuat kelompok-kelompok minat, dan mengerjakan ide-ide kreatif untuk membangun solusi inovatif dan menantang status quo.

2. Kepercayaan

Pemimpin *laissez-faire* menggunakan delegasi. Mereka berani mengambil alih dan membiarkan tim mereka mengambil alih, menciptakan budaya kerja yang kuat dan keterlibatan karyawan yang tinggi. Sebuah penelitian Gallup menemukan bahwa karyawan yang merasa dipercaya oleh manajer mereka lebih terlibat dan produktif.

3. Pengawasan yang minimal
Pemimpin *laissez-faire* menghindari pemeriksaan tim yang sering. Mereka hanya membantu jika diperlukan. Pengawasan sederhana ini membantu anggota tim belajar bagaimana memecahkan masalah dan mengurangi dampak yang menyakitkan dari manajemen mikro.

4. Komunikasi yang terbuka

Pemimpin *laissez-faire* memerlukan komunikasi yang terbuka dan jujur untuk berhasil. Pemimpin menetapkan harapan yang jelas, menyediakan sumber daya yang diperlukan, memberikan kritik yang konstruktif, dan menciptakan lingkungan dimana anggota kelompok merasa nyaman untuk meminta bantuan saat dibutuhkan.

c. Kelebihan Gaya Kepemimpinan

Laissez Faire

Gaya kepemimpinan *laissez-faire* memberikan tim Anda kesempatan untuk turun tangan langsung dan belajar seiring berjalannya waktu karena memungkinkan anggota tim untuk lebih bebas, produktif, dan percaya diri untuk tetap memegang kendali atas pekerjaan mereka sendiri. Kelebihan dari gaya kepemimpinan *laissez faire* diantaranya :

1. Mendorong pertumbuhan pribadi

Dalam lingkungan ini, individu diberi kesempatan untuk mengambil kendali atas pekerjaan mereka sendiri, membuat keputusan, dan mengelola tanggung jawab tanpa pengawasan ketat. Hal ini menciptakan ruang bagi pengembangan keterampilan, peningkatan rasa percaya diri, dan eksplorasi potensi diri.

2. Mendorong inovasi

Kebebasan yang diberikan dalam gaya kepemimpinan *laissez-faire* memungkinkan anggota tim untuk berpikir di luar batasan tradisional. Mereka tidak hanya diberi kepercayaan untuk mengambil keputusan, tetapi juga untuk bereksperimen dengan metode, teknik, atau pendekatan baru tanpa takut akan kegagalan. Hal ini menciptakan atmosfer yang menghargai pembelajaran melalui proses, sekalipun hasilnya tidak selalu sempurna

3. Memungkinkan pengambilan keputusan lebih cepat

Ketika pemimpin menerapkan pendekatan *laissez-faire*, anggota tim

diberi kepercayaan untuk mengambil alih tanggung jawab atas tugas dan proyek mereka. Dengan demikian, mereka dapat langsung menganalisis situasi, mengevaluasi opsi, dan menentukan langkah terbaik tanpa harus melalui proses birokrasi yang panjang. Hal ini sangat efektif dalam lingkungan kerja yang dinamis, di mana kebutuhan untuk bertindak cepat sangat penting.

d. Kekurangan Gaya Kepemimpinan Laissez Faire

Kepemimpinan *laissez-faire* bergantung pada kemampuan setiap anggota tim, sehingga tidak efektif dalam situasi di mana anggota tim tidak memiliki pengetahuan atau pengalaman yang diperlukan untuk membuat keputusan dan menyelesaikan tugas. Hal ini dapat menurunkan kinerja pekerjaan.

1. Kurangnya kejelasan peran

Dalam beberapa situasi, gaya *laissez-faire* dapat menyebabkan peran yang tidak jelas dalam kelompok karena setiap anggota tim mungkin tidak menerima bimbingan yang cukup atau bahkan tidak sama sekali. Akibatnya, mereka mungkin tidak benar-benar yakin tentang posisi

mereka dalam kelompok dan apa yang seharusnya mereka lakukan.

2. Keterlibatan yang buruk dengan kelompok

Dengan gaya kepemimpinan *laissez-faire*, pemimpin sering dianggap tidak terlibat dan jauh dari anggota timnya, yang dapat mengakibatkan kurangnya kekompakan dalam kelompok. Pemimpin terkadang membuat anggota tim tidak terlalu peduli dengan proyek karena tampak tidak peduli dengan apa yang terjadi.

3. Rendahnya tanggung jawab

Sikap ini digunakan oleh beberapa pemimpin untuk menghindari bertanggung jawab atas kegagalan kelompok. Pemimpin dapat menyalahkan anggota tim karena tidak menyelesaikan tugas atau tidak memenuhi harapan jika tujuan tidak tercapai.

4. Pasivitas

Kepemimpinan *laissez-faire* pada tingkat terburuk menunjukkan sikap pasif atau bahkan menghindari kepemimpinan yang sebenarnya. Para pemimpin ini tidak melakukan apa-apa untuk memotivasi pengikut mereka, mengakui upaya tim, atau bergabung dengan kelompok.

5. Potensi Kerja yang Buruk

Dengan tidak adanya pengawasan secara rutin, karyawan yang berkinerja buruk bisa jadi tidak diketahui, yang dapat berdampak negative pada produktivitas tim secara keseluruhan.

6. Kerusakan komunikasi

Pendekatan yang terdesentralisasi menimbulkan risiko gangguan dalam komunikasi tim, yang dapat mengakibatkan kesalahpahaman dan tujuan yang tidak selaras.

7. Tantangan dalam krisis

Seringkali tidak efektif dalam situasi krisis yang membutuhkan arahan dan pengambilan keputusan yang cepat. Dalam situasi seperti itu, kepemimpinan yang tidak aktif dapat memperburuk krisis, menunda respons, dan berpotensi memperburuk hasil. Cara singkat dan jelas uraikan hasil yang diperoleh dan dilengkapi dengan pembahasan yang mengupas tentang hasil yang telah didapatkan dengan teori pendukung yang digunakan.

E. Kesimpulan

Gaya kepemimpinan ini memiliki manfaat dan risikonya sendiri. Karena kekuatan yang dimiliki oleh setiap anggota kelompok, kondisi dan situasi tertentu diperlukan untuk

penerapan gaya kepemimpinan *laissez-faire* yang efektif.

Ada kalanya gaya kepemimpinan *laissez faire* dapat dilakukan, yaitu pada saat ketika anggota tim terdiri dari profesional yang berpengalaman, kemudian organisasi dalam situasi stabil dan tidak kritis, serta bidang industri kreatif dan inovatif. Seperti pada saat penentuan kepanitian atau manajemen di sekolah sudah melewati fase *fit and proper test*. Sehingga sudah tidak diragukan lagi mengenai kompetensi orang yang terpilih. Dan tugas dari kepala sekolah menjadi lebih ringan dalam menjalankan program kerjanya. Pada kondisi ini gaya kepemimpinan *laissez faire* dapat diterapkan.

Namun ada juga waktu yang tidak diperuntukan untuk penerapan gaya kepemimpinan *laissez faire*, yakni pada saat bekerja dengan tim yang kurang berpengalaman atau tidak memiliki keterampilan yang memadai, akibatnya bisa menjadi sebuah tantangan. Tanpa arahan yang jelas, tim tersebut dapat kesulitan menjaga fokus, yang berpotensi menimbulkan kebingungan, kesalahan, dan kegagalan dalam memenuhi standar kualitas yang dibutuhkan. Seperti

pelaksanaan ujian yang akan dilakukan menggunakan IT Support atau ujian online berbasis android, akan tetapi panitia atau tim pelaksana belum menguasai kompetensi ataupun hal tersebut adalah baru untuk mereka. Hal ini harus dihindari oleh gaya kepemimpinan *laissez faire* karena momen ujian adalah momen krisis dan dibutuhkan konsistensi serta kualitas pelaksanaan kegiatan ujian tersebut.

Oleh karena itu sebagai pemimpin harus memiliki kepekaan ataupun kedekatan yang erat dengan anggota tim dan juga sebagai pemimpin harus mampu membaca karakter para anggotanya, sehingga mampu mengadopsi gaya kepemimpinan seperti bagaimana dan kapan gaya kepemimpinan itu diterapkan. Karena setiap gaya kepemimpinan akan menentukan keberhasilan atau tidaknya tujuan dari sebuah organisasi tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Adolph, R. (2016). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN LAISSEZ-FAIRE DAN OTOKRATIS TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI MILLENNIAL STUDI PADA KARYAWAN UBLIXMEDIA*. 1–23.
- 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).
- Citra, O. :, Tumbol, L., Tewal, B., Sepang, J. L., Ekonomi, F., Bisnis, D., Universitas, J. M., & Ratulangi, S. (2014). Gaya Kepemimpinan Otokratis, Demokratik Dan Laissez Faire Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada Kpp Pratama Manado. *Gaya Kepemimpinan Otokratis... 38 Jurnal EMBA*, 2(1), 38–47.
- Haryani, M. (2020). Gaya Kepemimpinan Laissez Faire Kepala Desa Sumber Datar Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi. *Ejournal.Uniks.Ac.Id*, 203–218. <http://ejournal.uniks.ac.id/index.php/PERAK/article/view/853%0Ahttp://ejournal.uniks.ac.id/index.php/PERAK/article/download/853/588>
- Hendrawati. (2017). Kepemimpinan Laissez Faire. *Jurnal Akuntansi*, 11.
- Mustomi, D., & Reptiningsih, E. (2020). Gaya Kepemimpinan Dalam Perspektif Generasi Millennial. *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(1), 189–199. <https://doi.org/https://doi.org/10.31955/mea.vol4.iss1.pp189-199>
- Style, L. L., Nasir, J., Romli, B., Pembangunan, B., & Keluarga, K. (2024). Gaya Kepimpinan Laissez-Faire dan Kesan Terhadap Tingkah Laku Keselamatan dalam Kalangan Paramedik di Lembah Klang. *13(1)*, 56–67.
- Trisna, A. (2022). Kontribusi Kepemimpinan Laissez-Faire, Sarana Dan Prasarana, Kepuasan Kerja, Dan Ketahananmalangan Terhadap Komitmen Organisasional Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 13(1), 94–103.