



Teori dan Gaya Kepemimpinan Dalam Membentuk Karakter dan SDM yang Unggul

Daryoto Mulyadi Candra

Prodi Managemenn Bisnis Syari'ah, Fakultas Syari'ah dan Ekonomi Islam, Universitas Ibrahimy, Indonesia

Email: daryoto.candra@solid-unindo.com

Abstract: *The existence of a leader in an organization/company/country is important and must exist. A leader must have good managerial skills and excel in providing examples and direction to his subordinates. Because with a good and superior theory and leadership style, you will be able to form superior character and human resources that are felt by employees and their subordinates. One of the characteristics of a leader that is needed in this modern era is example, honesty and high discipline as well as the ability to manage emotions in various matters, both in responding to the company/organization and in dealing with subordinates who are deemed to need special handling. In this research, it was found that the facts and influence of a leader in shaping the character of the people he leads cannot be separated from the upbringing of a leader who will later have superior character in facing Indonesia in the future or golden Indonesia 2045.*

Keywords: *Leader, HR, Character*

Abstrak: keberadaan seorang pemimpin dalam sebuah organisasi/perusahaan/negara menjadi penting dan harus ada. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dan menejerial yang baik dan unggul dalam memberikan contoh dan arahan kepada bawahannya. Sebab dengan teori dan gaya kepemimpinan yang baik dan unggul akan mampu membentuk karakter dan SDM yang unggul pula yang dirasakan oleh karyawan dan bawahannya. Salah satu ciri dari pemimpin yang dibutuhkan di era modern ini adalah keteladanan, kejujuran dan disiplin yang tinggi serta kemampuan diri dalam mengelola emosional dalam berbagai hal baik dalam menyikapi perusahaan/organisasi maupun dalam menghadapi anak buah yang dianggap perlu penanganan khusus. Dalam penelitian ini ditemukan fakta dan pengaruh seroang pemimpin dalam membentuk karakter orang yang dipimpinnya tidak terlepas dari didikan seorang pemimpin yang nantinya akan memiliki karakter yang unggul dalam menghadapi Indonesia di masa depan atau Indonesia emas 2045.

Kata Kunci: Pemimpin, SDM, Karakter

1. LATAR BELAKANG

Kepemimpinan dipandang sangat penting karena dua hal: pertama, adanya kenyataan bahwa penggantian pemimpin sering kali mengubah kinerja suatu unit, instansi atau organisasi; kedua, hasil penelitian yang menunjukkan bahwa salah satu faktor internal yang mempengaruhi keberhasilan organisasi adalah kepemimpinan, mencakup proses kepemimpinan pada setiap jenjang organisasi, kompetensi dan tindakan pemimpin yang bersangkutan (Yukl, 1989). Kenyataan dan/atau gagasan, serta hasil penelitian tersebut tak dapat dibantah kebenarannya. Semua pihak maklum adanya, sehingga muncul jargon “ganti pimpinan, ganti kebijakan”, bahkan sampai hal-hal teknis seperti ganti tata ruang kantor, ganti kursi, atau ganti warna dinding. Demikianlah, kepemimpinan itu merupakan fenomena yang kompleks sehingga selalumenarik untuk dikaji.

Dalam berbagai literatur, kepemimpinan dapat dikaji dari tiga sudut pandang, yakni:

pendekatan sifat, atau karakteristik bawaan lahir, atau *traits approach*; (2) pendekatan gaya atau tindakan dalam memimpin, atau *style approach*; dan (3) pendekatan kontingensi atau *contingency approach*. Pada perkembangan selanjutnya, fokus kajian lebih banyak pada cara-cara menjadi pemimpin yang efektif, termasuk dengan mengembangkan kesadaran tentang kapasitas spiritual untuk menjadi pemimpin profesional dan bermoral.

Kepemimpinan merupakan suatu topik bahasan yang klasik, namun tetap sangat menarik untuk diteliti karena sangat menentukan berlangsungnya suatu organisasi. Kepemimpinan itu esensinya adalah pertanggungjawaban. Masalah kepemimpinan masih sangat baik untuk diteliti karena tiada habisnya untuk dibahas di sepanjang peradaban umat manusia. Terlebih pada zaman sekarang ini yang semakin buruk saja moral dan mentalnya. Ibaratnya, semakin sulit mencari pemimpin yang baik (*good leader*). Pemimpin yang baik sebenarnya pemimpin yang mau berkorban dan peduli untuk orang lain serta bersifat melayani. Tetapi, kenyataannya berbeda. Bila kita lihat sekarang para pemimpin kita, dari lapisan bawah sampai lapisan tertinggi, dari pusat hingga ke daerah-daerah. Banyak pemimpin yang hadir dengan tanpa mencerminkan sosok pemimpin yang seharusnya, malah terlihat adanya pemimpin-pemimpin yang jauh dari harapan rakyat, tidak peduli dengan nasib rakyat bawah, dan hampir tidak pernah berpikir untuk melayani masyarakat. Karena kepemimpinan mereka lebih dilandasi pada keinginan pribadi dan lebih mengutamakan kepentingan kelompok.

Gaya kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku organisasinya (Nawawi, 2003:113). Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Malayu, 2000:167).

Manusia adalah makhluk Tuhan yang paling tinggi dibanding makhluk Tuhan lainnya. Manusia di anugerahi kemampuan untuk berpikir, kemampuan untuk memilah dan memilih mana yang baik dan mana yang buruk. Dengan kelebihan itulah manusia seharusnya mampu mengelola lingkungan dengan baik. Manusia merupakan makhluk sosial yang tidak dapat hidup sendiri. Manusia selalu berinteraksi dengan lingkungan, manusia hidup berkelompok. Hidup dalam kelompok tentulah tidak mudah. Untuk menciptakan kondisi kehidupan yang harmonis anggota kelompok haruslah saling menghormati dan menghargai. Keteraturan hidup perlu selalu dijaga. Hidup yang teratur adalah impian setiap insan. Menciptakan dan menjaga kehidupan yang harmonis adalah tugas manusia.

Dengan berjiwa pemimpin manusia akan dapat mengelola diri, kelompok dan lingkungan dengan baik. Khususnya dalam penanggulangan masalah yang relatif pelik dan sulit. Di sini lah dituntut kearifan seorang pemimpin dalam mengambil keputusan agar masalah dapat terselesaikan dengan baik. Dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Para pemimpin juga memainkan peranan penting dalam membantu kelompok, organisasi atau masyarakat untuk mencapai tujuan mereka.

Adapun fokus penelitian yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah dalam kaitannya dengan metode atau gaya dan teori kepemimpinan dalam membentuk karakter dan SDM unggul menuju Indonesia emas tahun 2045.

2. METODE PENELITIAN

Tipe riset yang digunakan dalam riset ini merupakan riset kualitatif dengan pendekatan deskriptif eksploratif, ialah penyelidikan yang mendalam terhadap orang, kelompok ataupun lembaga. Riset ini dilakukan oleh periset dengan cara langsung pada obyeknya, paling utama dalam usahanya yaitu mengumpulkan informasi serta bermacam data. Dengan kata lain periset turun serta secara langsung di lapangan, ataupun langsung di lingkungan yang menghadapi permasalahan, yang hendak diperbaiki dan disempurnakan. Sebab memakai tipe riset lapangan hingga telah dapat ditentukan kalau riset ini dicoba di lapangan serta berorientasi pada fenomena ataupun indikasi yang terdapat di lapangan. Riset ini pada hakekatnya ialah tata cara buat menciptakan secara spesial serta realistis apa yang tengah terjalin pada sesuatu dikala di tengah warga. Riset ini dilakukan untuk mengetahui dan mengukur sejauh mana teori kepemimpinan mampu memberikan pengaruh terhadap pembentukan karakter dan SDM yang unggul menuju Indonesia emas 2045.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Dasar Teori Dasar Kepemimpinan pada umumnya

Masalah kepemimpinan telah muncul bersamaan dengan dimulainya sejarah manusia, yaitu sejak manusia menyadari pentingnya hidup berkelompok untuk mencapai tujuan bersama. Mereka membutuhkan seseorang atau beberapa orang yang mempunyai kelebihan-kelebihan daripada yang lain, terlepas dalam bentuk apa kelompok manusia tersebut dibentuk. Hal ini tidak dapat dipungkiri karena manusia selalu mempunyai keterbatasan dan kelebihan-kelebihan tertentu.

Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang kompleks dimana seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan dan mencapai visi, misi, dan tugas, atau objektif-objektif yang dengan itu membawa organisasi menjadi lebih maju dan bersatu. Seorang pemimpin itu melakukan proses ini dengan mengaplikasikan sifat-sifat kepemimpinan dirinya yaitu kepercayaan, nilai, etika, perwatakan, pengetahuan, dan kemahiran-kemahiran yang dimilikinya.

Seseorang hanya akan menjadi seorang pemimpin yang efektif apabila secara genetika memiliki bakat-bakat kepemimpinan, kemudian bakat-bakat tersebut dipupuk dan dikembangkan melalui kesempatan untuk menduduki jabatan kepemimpinan serta ditopang oleh pengetahuan teoritikal yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan, baik yang bersifat umum maupun yang menyangkut teori kepemimpinan.

Pengertian Pemimpin

Secara etimologi pemimpin berasal dari kata dasar “pimpin” (*lead*) berarti bimbing atau tuntun, dengan begitu didalamnya terdapat dua pihak yaitu yang dipimpin (rakyat) dan yang memimpin (imam). Setelah ditambah awalan “pe” menjadi “pemimpin” (*leader*) berarti orang yang mempengaruhi pihak lain melalui proses kewibawaan komunikasi sehingga orang

lain tersebut bertindak sesuatu dalam mencapai tujuan tertentu. Pemimpin adalah seorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi individu dan kelompok untuk dapat bekerjasama mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan dan kelebihan di satu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Jadi, pemimpin itu ialah seorang yang memiliki satu atau beberapa kelebihan sebagai bakat yang dibawa sejak lahir dan merupakan kebutuhan dari satu situasi zaman, sehingga dia mempunyai kekuasaan dan kewibawaan untuk mengarahkan dan membimbing bawahan.

Hendry Pratt Fairchild dalam Kartini Kartono (2010:38-39) mengemukakan bahwa pemimpin dalam pengertian yang luas adalah seseorang yang memimpin dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, menunjukkan, mengorganisir atau mengontrol usaha/upaya orang lain atau melalui prestise, kekuasaan atau posisi. Sedangkan dalam pengertian yang terbatas pemimpin ialah seseorang yang membimbing, memimpin dengan bantuan kualitas-kualitas persuasifnya dan akseptansi/penerimaan secara sukarela

oleh para pengikutnya.

John Gage Allee menyatakan pemimpin itu ialah pemandu, penunjuk, penuntun, komandan. Pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinnya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan mengerti bagaimana cara memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki. Istilah gaya adalah cara yang dipergunakan pimpinan dalam mempengaruhi para pengikutnya (Miftah Thoha, 2007:27).

Selanjutnya Sudriamunawar (Harbani, 2008:3) mengemukakan bahwa Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kecakapan tertentu yang dapat mempengaruhi para pengikutnya untuk melakukan kerja sama ke arah pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Mifta Thoha dalam bukunya perilaku organisasi (1983:255) mengemukakan pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan memimpin, artinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain atau kelompok tanpa mengindahkan bentuk alasannya. Kartini Kartono (1994:33) mengemukakan pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan dan kelebihan disatu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.

Henry Pratt Fairchild dalam Kartini Kartono (1994:33), pemimpin dalam pengertian ialah seorang yang dengan jelas memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir atau mengontrol usaha/upaya orang lain atau melalui prestise, kekuasaan dan posisi. Dalam pengertian terbatas, pemimpin ialah seorang yang membimbing, memimpin dengan bantuan kualitas-kualitas persuasifnya dan penerimaan secara sukarela oleh para pengikutnya

Dahulu orang menyatakan bahwa kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin itu merupakan bawaan psikologis yang dibawa sejak lahir, khusus ada pada dirinya dan tidak dipunyai oleh orang lain sehingga disebut sebagai *Born Leader* (dilahirkan sebagai pemimpin). Oleh karena itu, kepemimpinannya tidak perlu diajarkan pada dirinya dan tidak bisa ditiru oleh orang lain. *Born Leader* (dilahirkan sebagai pemimpin) dianggap memiliki sifat-sifat unggul dan unik yang dibawa sejak lahir dan tidak dimiliki atau tidak dapat ditiru oleh orang lain. Namun di zaman modern seperti sekarang, dengan berbagai kegiatan yang serba teknis dan kompleks, dimana-mana juga selalu dibutuhkan pemimpin. Pemimpin-pemimpin yang demikian harus dipersiapkan, dilatih, dididik dan dibentuk secara terencana serta sistematis. Seorang pemimpin (*leader*) dalam penerapannya mengandung konsekuensi

terhadap dirinya, antara lain; harus berani mengambil keputusan sendiri secara tegas dan tepat (*decision making*), harus berani menerima resiko sendiri, dan harus berani menerima tanggung jawab sendiri (*the principle of absoluteness of responsibility*). Dari beberapa definisi tersebut di atas, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa pemimpin adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi individu dan/atau sekelompok orang lain untuk bekerja sama mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Fungsi Kepemimpinan

Fungsi pemimpin dalam suatu organisasi merupakan sesuatu fungsi yang sangat penting bagi keberadaan dan kemajuan organisasi yang bersangkutan. Pada dasarnya fungsi kepemimpinan memiliki 2 aspek yaitu :

1. Fungsi administrasi, yakni mengadakan formulasi kebijakan administrasi dan menyediakan fasilitasnya.
2. Fungsi sebagai Top Manajemen, yakni mengadakan *planning, organizing, staffing, directing, commanding, controlling*.

Menurut Hadari Nawawi (1995:74), fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok masing-masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam, bukan berada di luar situasi itu. Pemimpin harus berusaha menjadi bagian di dalam situasi sosial kelompok atau organisasinya. Kemudian menurut Yuki (1998) fungsi kepemimpinan adalah usaha mempengaruhi dan mengarahkan karyawan untuk bekerja keras, memiliki semangat tinggi, dan memotivasi tinggi guna mencapai tujuan organisasi.

Peranan Pemimpin Dalam Sebuah Organisasi

Menurut pendapat Stodgil (Sugiyono, 2006:58) ada beberapa peranan yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin, yaitu :

1. *Integration*, yaitu tindakan-tindakan yang mengarah pada peningkatan
2. *Communication*, yaitu tindakan-tindakan yang mengarah pada meningkatnya saling pengertian dan penyebaran informasi.
3. *Product emphasis*, yaitu tindakan-tindakan yang berorientasi pada volume pekerjaan yang dilakukan.
4. *Fronternization*, yaitu tindakan-tindakan yang menjadikan pemimpin menjadi bagian dari kelompok.
5. *Organization*, yaitu tindakan-tindakan yang mengarah pada perbedaan dan

penyesuaian daripada tugas-tugas.

6. *Evaluation*, yaitu tindakan-tindakan yang berkenaan dengan pendistribusian ganjaran-ganjaran atau hukuman-hukuman.
7. *Initiation*, yaitu tindakan yang menghasilkan perubahan-perubahan pada kegiatan organisasi.
8. *Domination*, yaitu tindakan-tindakan yang menolak pemikiran-pemikiran seseorang atau anggota kelompoknya.

Peranan pemimpin yang sangat perlu dilaksanakan seorang pemimpin yaitu : (1) Membantu kelompok dalam mencapai tujuannya, (2) Memungkinkan para anggota memenuhi kebutuhan, (3) Mewujudkan nilai kelompok, (4) Merupakan pilihan para anggota kelompok untuk mewakili pendapat mereka dalam interaksi dengan pemimpin kelompok lain, (5) Merupakan fasilitator yang dapat menyelesaikan konflik kelompok (Sulaksana 2002:7).

Menurut Sondang (1999:47-48), lima fungsi kepemimpinan yang dibahas secara singkat adalah sebagai berikut : (1) pimpinan selaku penentu arah yang akan ditempuh dalam usaha pencapaian tujuan, (2) wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak-pihak diluar organisasi, (3) pimpinan selaku komunikator yang efektif, (4) mediator yang handal, khususnya dalam hubungan ke dalam, terutama dalam menangani situasi konflik, (5) pimpinan selaku integrator yang efektif, rasional, objektif dan netral.

Karakteristik Kepemimpinan

Kepemimpinan mungkin hanya terbentuk dalam suatu lingkungan yang secara dinamis melibatkan hubungan di antara sejumlah orang. Kongkritnya, seorang hanya bisa mengklaim dirinya sebagai seorang pemimpin jika ia memiliki sejumlah pengikut. Selanjutnya antara para pemimpin dan pengikutnya terjalin ikatan emosional dan rasional menyangkut kesamaan nilai yang ingin disebar dan ditanam serta kesamaan tujuan yang ingin dicapai. Walaupun dalam realitasnya sang pemimpinlah yang biasanya memperkenalkan atau bahkan merumuskan nilai dan tujuan.

Dalam kepemimpinan ada beberapa unsur dan karakter yang sangat menentukan untuk pencapaian tujuan suatu organisasi. Menurut Gibb dalam Salusu (2006:203), ada empat elemen utama dalam kepemimpinan yang saling berkaitan satu sama lain, yaitu pemimpin yang menampilkan kepribadian pemimpin, kelompok, pengikut yang muncul dengan berbagai kebutuhannya, sikap serta masalah-masalahnya, dan situasi yang meliputi keadaan fisik dan tugas kelompok.

Teori Kepemimpinan Modern

Dari sejumlah literatur tentang kepemimpinan, ada sejumlah teori kepemimpinan, diantaranya:

1. Teori Sifat. *Trait theory* ini mempertanyakan sifat-sifat apakah yang membuat seseorang menjadi pemimpin. Dan teori ini dapat disimpulkan bahwa pemimpin adalah dilahirkan.
2. Teori Kelompok. Menurut *group theory* ini, agar kelompok-kelompok dalam organisasi bisa mencapai tujuannya maka harus ada pertukaran positif antara pemimpin dan pengikut atau bawahan.
3. Teori Situasional dan Model Kontijensi. Studi kepemimpinan ini berangkat dari anggapan bahwa kepemimpinan seseorang ditentukan oleh berbagai faktor situasional dan saling ketergantungan satu sama lainnya.
4. Teori situasional Hersey dan Blanchard. Suatu teori kemungkinan yang memusatkan perhatian kepada para pengikut kepemimpinan yang berhasil dicapai dengan memilih gaya kepemimpinan yang tepat yang tergantung pada tingkat kesiapan atau kedewasaan para pengikutnya.
5. Teori pertukaran pemimpin-anggota. Para pemimpin menciptakan kelompok dalam dan kelompok luar. Bawahan dengan status kelompok dalam mempunyai penilaian kinerja yang lebih tinggi, tingkat keluarnya karyawan lebih rendah dan kepuasan yang lebih besar bersama atasanmereka.
6. Teori jalur tujuan. Hakikat dari teori ini adalah bahwa tugas pemimpin adalah membantu pengikutnya mencapai tujuan dan untuk memberikan pengarahan atau dukungan yang perlu guna memastikan tujuan mereka sesuai dengan sasaran keseluruhan dari kelompok atau organisasi
7. Teori sumber daya kognitif. Suatu teori yang menyatakan bahwa seorang pemimpin memperoleh kinerja kelompok yang efektif dengan pertama-tama membuat rencana keputusan dan strategi yang efektif dan kemudian mengkomunikasikannya lewat perilaku pengaruh.
8. Teori neokharismatik. Teori kepemimpinan yang menekankan simbolisme daya tarik emosional dan komitmen pengikut yang luar biasa.
9. Teori kepemimpinan kharismatik. Teori ini mengemukakan bahwa para pengikut membuat atribut dari kemampuan kepemimpinan yang heroik bila mereka mengamati perilaku-perilakutertentu.

Gaya Kepemimpinan Menurut Beberapa Ahli

Menurut Heidjrachman dan S. Husnan gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. (Heidjrachman, 2002:224). Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey, 1994:29).

Ada suatu pendekatan yang dapat digunakan untuk memahami kesuksesan dari kepemimpinan, yakni dengan memusatkan perhatian pada apa yang dilakukan oleh pemimpin tersebut. Jadi yang dimaksudkan disini adalah gayanya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia inginkan. Gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan membangun iklim motivasi bagi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Gatto dalam Salusu (1996:194-195) mengemukakan 4 gaya kepemimpinan yaitu :

1. Gaya Direktif. Pemimpin yang direktif pada umumnya membuat keputusan-keputusan penting dan banyak terlibat dalam pelaksanaannya. Semua kegiatan berpusat pada pemimpin dan sedikit saja kebebasan orang lain untuk berkreasi dan bertindak yang diizinkan. Pada dasarnya gaya ini adalah gaya otoriter.

2. Gaya Konsultatif. Gaya ini dibangun atas gaya direktif. Kurang otoriter dan lebih banyak melakukan interaksi dengan para staf atau anggota dalam organisasi. Fungsi pemimpin dalam hal ini lebih banyak berkonsultasi, memberikan bimbingan, motivasi, memberi nasehat dalam rangka pencapaian tujuan.

3. Gaya Partisipatif. Gaya partisipasi bertolak dari gaya konsultatif, yang bisa berkembang ke arah saling percaya antara pimpinan dan bawahan. Pimpinan cenderung memberi kepercayaan pada kemampuan staf untuk menyelesaikan pekerjaan sebagai tanggung jawab mereka. Sementara itu kontak konsultatif tetap berjalan terus. Dalam gaya ini pemimpin lebih banyak mendengar, menerima, bekerja sama, dan memberi dorongan dalam proses pengambilan keputusan dan perhatian diberikan kepada kelompok.

4. Gaya Delegasi Gaya delegasi ini mendorong staf untuk mengambil inisiatif sendiri. Kurang interaksi dan kontrol yang dilakukan pemimpin, sehingga upaya ini hanya bisa berjalan apabila staf memperhatikan tingkat kompetensi dan keyakinan akan mengejar tujuan dan sasaran organisasi.

Tipe-tipe Kepemimpinan

Dalam upaya menggerakkan dan memotivasi orang lain agar melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan, seorang pemimpin memiliki beberapa tipe (bentuk) kepemimpinan. Tipe kepemimpinan sering disebut perilaku kepemimpinan atau gaya kepemimpinan. Berikut adalah tipe – tipe kepemimpinan yang luas dan dikenal dan diakui keberadaannya:

1. Tipe Otokratik. Tipe kepemimpinan ini menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin), sehingga ia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur. Seorang pemimpin yang tergolong otokratik memiliki serangkaian karakteristik yang biasanya dipandang sebagai karakteristik yang negatif.

2. Menurut Hadari Nawawi dalam Sutikno (2014:36), “Pemimpin otoriter senang mempergunakan ungkapan dalam kehidupan sehari – hari dengan mengatakan: “kantorsaya” atau “pegawai saya” dan lain – lain seolah – olah organisasi atau anggota merupakan miliknya.” Ungkapan yang menyatakan milik itu merupakan manifestasi dari sikap berkuasa.

Ciri-ciri Kepemimpinan yang baik

Banyak ciri-ciri pemimpin dan kepemimpinan yang ditampilkan oleh para pakar yang meliputi ciri-ciri fisik, ciri-ciri intelektual, dan ciri-ciri kepribadian. Dr.W.A. Gerungan telah mengetengahkan ciri-ciri yang dimiliki oleh kebanyakan pemimpin yang baik dan dijadikan perhatian para penilai ketika sedang melaksanakan penyaringan terhadap calon-calon pemimpin dalam latihan-latihan kader kepemimpinan. Penjelasannya sebagai berikut:

1. Persepsi Sosial. Persepsi sosial dapat diartikan sebagai kecakapan dalam melihat dan memahami perasaan, sikap dan kebutuhan anggota-anggota kelompok. Kecakapan ini sangat dibutuhkan untuk memenuhi tugas kepemimpinan. Persepsi sosial ini terutama diperlukan oleh seorang pemimpin untuk dapat melaksanakan tugasnya dalam memberikan pandangan dan patokkan yang menyeluruh dari keadaan-keadaan di dalam dan di luar kelompok.
2. Kemampuan berpikir abstrak. Kemampuan berpikir abstrak dapat menjadikan indikasi bahwa seseorang mempunyai kecerdasan yang tinggi. Kemampuan abstrak yang sebenarnya merupakan salah satu segi dari struktur intelegensi, khusus dibutuhkan oleh seorang pemimpin untuk dapat menafsirkan kecenderungan-kecenderungan kegiatan di dalam kelompok dan keadaan umum di luar kelompok dalam hubungannya dengan tujuan kelompok. Ini berarti bahwa ketajaman persepsi

dan kemampuan menganalisis didampingi oleh kemampuan abstrak dan mengintegrasikan fakta-fakta interaksi sosial di dalam dan di luar kelompok. Kemampuan tersebut memerlukan taraf intelegensia yang tinggi pada seorang pemimpin yang harus diarahkan oleh persepsi sosial yang telah diterangkan di atas.

3. Keseimbangan emosional. Merupakan faktor paling penting dalam kepemimpinan. Jelasnya, pada diri seorang pemimpin harus terdapat kematangan emosional yang berdasarkan kesadaran yang mendalam akan kebutuhan-kebutuhan, keinginan-keinginan, cita-cita, dan alam perasaan, serta pengintegrasian ke semuanya itu ke dalam suatu kepribadian yang harmonis. Dan ini bukanlah suatu kepribadian harmoni yang beku dan statis, melainkan suatu harmoni dalam ketegangan-ketegangan emosional, suatu keseimbangan yang dinamis, yang dapat bergerak ke mana-mana, tetapi mempunyai dasar yang matang dan stabil. Kematangan emosional ini diperlukan oleh seorang pemimpin untuk dapat turut merasakan keinginan dan cita-cita anggota kelompok dalam rangka melaksanakan tugas kepemimpinan dengan sukses.

Membentuk Pemimpin Masa Depan

Masa depan sebenarnya penuh ketidak-pastian dan sulit diprediksi, seperti dikemukakan oleh Roy Amara (Fowles, 1984) bahwa “*the future is largely unknowable*”, atau seperti ungkapan Shane (2002) bahwa “makin jauh seseorang melihat ke depan, makin kabur kelihatannya hari esok itu”. Demikian pula Peat dan Briggs (1999) menggambarkan masa depan tersebut bersifat *chaos* (keos atau kacau). Dengan kondisi masa depan tersebut, maka kepemimpinan menjadi faktor kunci untuk mengarungi perkembangan dunia yang cepat berubah. Oleh karena itu diperlukan kepemimpinan yang berorientasi pada perubahan.

Hoy dan Miskel (2008) mengemukakan bahwa perilaku yang berorientasi pada perubahan terdiri atas pemindaian dan penginterpretasian berbagai peristiwa eksternal, mengartikulasikan suatu visi yang atraktif, merancang program-program inovatif, menyerukan perubahan, dan menciptakan koalisi untuk mendukung dan mengimplementasikan berbagai perubahan. Orientasi tindakan ini berkonsentrasi pada adaptasi terhadap perubahan lingkungan, membuat perubahan pokok pada tujuan, kebijakan, prosedur dan program, serta mengupayakan komitmen untuk berubah. Sehubungan dengan itu Katzenbach et al. (1996) mengemukakan karakteristik umum dari pemimpin perubahan sejati (*Real Change Leader*) yaitu:

1. Komitmen terhadap suatu cara yang lebih baik.
2. Berani menghadapi kekuasaan dan norma-norma yang ada.
3. Inisiatif personal untuk mengatasi batas-batas yang ditetapkan.
4. Memotivasi diri dan orang lain.
5. Peduli terhadap bagaimana orang diperlakukan dan orang berunjuk kerja.
6. Tahan tidak terkenal.
7. Rasa humor terhadap diri dan lingkungan.

Karakteristik pemimpin perubahan sejati tersebut tampak sejalan dengan karakteristik kepemimpinan transformasional sebagaimana dikemukakan oleh Kouzes dan Posner di atas. Sejalan dengan pemikiran tersebut Bender (2001) mengemukakan tanda-tanda dari kepemimpinan baru, sebagai berikut.

1. Kepemimpinan adalah tentang manusia.
2. Kepemimpinan adalah tentang menjadi pemimpinmu.
3. Kepemimpinan adalah tentang motivasi internal.
4. Kepemimpinan adalah tentang mengupayakan kesempurnaan, sekaligus menerima ketidaksempurnaan kita.
5. Kepemimpinan adalah tentang perubahan.
6. Kepemimpinan adalah tentang kepemilikan kepercayaan diri.
7. Kepemimpinan adalah tentang pertumbuhan.
8. Kepemimpinan adalah tentang kepemilikan energi (kekuatan).
9. Kepemimpinan adalah tentang menciptakan pengalaman positif.
10. Kepemimpinan adalah tentang menciptakan hasil dengan integritas.
11. Kepemimpinan adalah tentang mengurangi ketakutan dan meningkatkan harapan.

1. PENUTUP

Teori kepemimpinan membicarakan mengenai bagaimana seseorang menjadi pemimpin, atau bagaimana timbulnya seorang pemimpin, dan teori tentang kepemimpinan itu diantaranya adalah teori kelebihan, teori sifat, teori keturunan, teori kharismatis, teori bakat dan teori sosial. Tipe kepemimpinan adalah gaya atau corak kepemimpinan yang dibawakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya. Gaya seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinan dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain faktor pendidikan, pengalaman, usia, karakter tabiat atau sifat yang ada pada diri pemimpin tersebut. Orang yang ambisius untuk menguasai setiap situasi apabila menjadi pemimpin cenderung akan bersifat otoriter. Dengan demikian, pemimpin yang baik akan mampu

menghasilkan sesuatu yang baik dan bermakna, dengan kata lain pemimpin yang baik akan mampu memanfaatkan bawahan yang SDM rendah sekalipun, demikian sebaliknya pemimpin yang tidak punya jiwa dan karakter yang baik SDM unggulpun tidak akan memberikan makna apapun dalam sebuah organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Asnawi, S. (1999). Semangat kerja dan gaya kepemimpinan. *Jurnal Psikologi*, 26(2), 86–92.
- Bender, P. U. (2001). *Leadership from within*. Toronto: Stoddart Publishing Co. Limited.
- Djunaedi, R. N., & Gunawan, L. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Performa: Jurnal Manajemen dan Start-up Bisnis*, 3(3), 400–408.
- Dunford, R. W. (1995). *Organisational behaviour: An organisational analysis perspective*. Sydney: Addison-Wesley Publishing Company.
- Fitriani, A. (2015). Gaya kepemimpinan perempuan. *Jurnal Tapis: Jurnal Teropong Aspirasi Politik Islam*, 11(2), 1–22.
- Fowles, J. (Ed.). (1984). *Handbook of futures research*. London: Greenwood Press.
- Guterres, L. A., & Supartha, W. G. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(3), 71–80.
- Harbani, P. (2008). *Kepemimpinan birokrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Hersey, P. (1994). *Kunci sukses pemimpin situasional*. Jakarta: Delaprasata.
- Husaini, U. (2008). *Metodologi penelitian sosial*. Bandung: Bumi Aksara.
- Kartono, K. (2006). *Pemimpin dan kepemimpinan: Apakah kepemimpinan abnormal itu?* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kristiadi. (1996). *Kepemimpinan*. Jakarta: LAN RI.
- Mangkunegara, A. A. P. (2000). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mathis, R., & Jackson, J. (2002). *Manajemen sumber daya manusia buku 2*. Jakarta: PT. Salemba 4.
- Mattayang, B. (2019). Tipe dan gaya kepemimpinan: Suatu tinjauan teoritis. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 2(2), 45–52.
- Nawawi, H., & Martini, H. (2004). *Kepemimpinan yang efektif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Noor, M. (2019). Gaya kepemimpinan kyai. *Jurnal Kependidikan*, 7(1), 141–156.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Organizational behaviour*. Jakarta: Salemba Empat.
- Trang, D. S. (2013). Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi: Pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3).