
GAYA KEPEMIMPINAN YANG EFEKTIF

Dirham

Universitas Muhammadiyah Palopo

dirhamlatief@gmail.com

Abstract:

Kepemimpinan merupakan suatu tindakan untuk mempengaruhi seseorang, proses komunikasi yang jelas dan tepat untuk menjelaskan kepada anggota tujuan yang akan dicapai yang berhubungan dengan tujuan individu, kelompok dan organisasi. Gaya kepemimpinan yang banyak diminati adalah pemimpin yang mampu berpartisipasi dengan lingkungan dan anggota organisasinya. Sifat – sifat ideal yang dimiliki seorang pemimpin adalah energi secara fisik dan mental, keahlian teknis, Teaching Skill, kemampuan berkomunikasi, kestabilan emosi, human relationship, dan kemampuan untuk memotivasi anggotanya. Kepemimpinan yang efektif pada zaman sekarang ini tidak hanya menitikberatkan kemampuan pemimpin dalam melaksanakan tugasnya, namun juga kemampuan yang berorientasi kepada hubungan manusia yaitu memotivasi, bekerjasama dan mampu mensejahterakan anggotanya.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Pemimpin, Efektif

1. PENDAHULUAN

Kepemimpinan sering dikaitkan dengan keterampilan, kecakapan, dan tingkat pengaruh yang dimiliki seseorang. Oleh karena itu, sifat kepemimpinan tidak selamanya dimiliki oleh seorang “pemimpin”. Orang yang tidak memiliki jabatan saja bisa memiliki sifat kepemimpinan yang baik.

Masalah kepemimpinan tidak bisa lepas dari pembicaraan mengenai manajemen. Sementara itu digambarkan pula bahwa pemimpin itu adalah penggembala, dan setiap penggembala akan ditanya tentang perilaku penggembalaannya. Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan ini. Ungkapan yang mengatakan bahwa pemimpinlah yang bertanggungjawab atas hasil pelaksanaan suatu pekerjaan merupakan ungkapan yang memosisikan pemimpin sebagai posisi terpenting dalam organisasi.

Kisah kepemimpinan yang menarik dan patut diteladani oleh setiap orang yang merasa sebagai pemimpin ialah kepemimpinan Khalifah Umar Bin Khattab. Suatu malam beliau berjalan – jalan melihat rakyatnya. Saat sampai di suatu desa, didengarnya tangisan seorang anak kecil, ia mendekati sumber suara itu dan sampailah di suatu gubuk, betapa terkejutnya beliau melihat seorang ibu sedang duduk di depan tungku. Umar masuk dan bertanya kepada ibu itu mengapa anak – anaknya menangis dan apakah yang dimasak ibu itu. Ibu itu memberitahu bahwa yang dimasaknya adalah kerikil, anaknya menangis karena kelaparan dan ia tidak mempunyai gandum untuk dimasak. Dengan pura – pura memasak, ibu itu berharap tangis anaknya berkurang, dan kalau sudah lelah menangis mereka akan tidur. Ibu tersebut juga menyatakan kritiknya terhadap kepemimpinan Umar yang tidak mengetahui rakyatnya hidup sengsara seperti dia. Ibu itu juga tidak mengetahui bahwa yang dihadapannya adalah Khalifah, pemimpin Negara dan bangsanya. Setelah mengetahui keadaan ibu tersebut, Umar bin Khattab permisi dan langsung menuju gudang persediaan makanan. Diambilnya satu karung gandum dan dipanggulnya untuk diberikan kepada ibu tersebut. Saat itu Umar akan ditolong oleh sahabatnya yang menyertai perjalanannya untuk membawa gandum tersebut, namun Umar menolak dengan ucapan “Apakah kau sanggup memikul dosaku kelak di hadapan Tuhan”

Dari kisah Umar bin Khattab kita dapat memosisikan seorang pemimpin tidak hanya memimpin di dunia, akan tetapi kepemimpinannya akan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah SWT. Maka, John W Work (1996: 76 - 77) yang dikutip oleh Suwatno mengasumsikan bahwa pemimpin pada era sekarang ini harus bersedia menerima lima tantangan fundamental, yaitu: Pemimpin harus mau menjadi lebih peka dan memahami semua perbedaan etnis, budaya dan gender;

1. Pemimpin harus memiliki visi untuk tempat kerjanya;
2. Pemimpin harus bersedia merancang dan mengimplementasikan proses – proses komunikasi yang baru dan berbeda;
3. Pemimpin harus bersedia membawa komitmen penuh dalam upaya mendayagunakan pengikut yang beragam secara efektif;
4. Pemimpin harus menjadi pasak (penyangga) antara organisasi dan masyarakat luas.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Tiga penemuan yang disebutkan di muka, yakni Iowa, Ochi, dan Michigan merupakan tonggak sejarah yang amat penting dari studi kepemimpinan dengan

penekanan pada ilmu perilaku organisasi. Akan tetapi, ketiga penemuan itu masih terbatas sehingga kepemimpinan relative masih merupakan permulaan yang dini.

Ada teori yang menyatakan bahwa teori yang menyatakan bahwa pemimpin itu dilahirkan, bukan dibuat. Adapula yang menyatakan bahwa pemimpin itu terjadi karena adanya kelompok orang – orang, dan ia melakukan pertukaran dengan yang dipimpin. Teori lain mengemukakan bahwa pemimpin timbul karena situasinya memungkinkan ia ada. Dan teori yang paling terkenal, yaitu melihat kepemimpinan lewat perilaku organisasi.

Thoha (1983) menguraikan teori – teori kepemimpinan sebagai berikut:

a. Teori Sifat

Teori sifat ini lahir pada zaman Yunani kuno dan zaman Roma. Pada waktu itu orang – orang percaya bahwa pemimpin itu dilahirkan, bukannya dibuat. Teori *the great Man* menyatakan bahwa seseorang yang dilahirkan sebagai pemimpin ia aka menjadi pemimpin apakah ia mempunyai sifat atau tidak mempunyai sifat sebagai pemimpin.

Teori “*Great Man*” memberikan arti lebih realistis terhadap pendekatan sifat dari pemimpin, setelah mendapat pengaruh dari aliran perilaku pemikir psikologi. Dengan demikian maka perhatian terhadap kepemimpinan dialihkan kepada sifat – sifat umum yang dipunyai oleh pemimpin, tiak lagi menekankan apakah pemimpin itu dilahirkan atau dibuat. Oleh karena itu sifat – sifat seperti fisik, mental, kepribadian menjadi pusat perhatian untuk diteliti sekitar tahun 1930 – 1950an. Dari penelitian itu diketahui bahwa seorang pemimpin memiliki empat sifat umum dann mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan organisasi yaitu Kecerdasan, kedewasaan dan keluasan hubungan sosial, motivasi diri dan dorongan berprestasi dan sikap – sikap hubungan kemanusiaan seperti simpati, kejujuran, dan kepercayaan.

b. Teori Kelompok

Teori kelompok dalam kepemimpinan ini dasar perkembangannya berakar pada psikologi sosial. Dan teori pertukaran yang klasik membantunya sebagai suatu dasar yang penting bagi pendekatan teori kelompok. Teori kelompok ini beranggapan bahwa, supaya kelompok bisa mencapai tujuan – tujuannya, maka harus terdapat suatu pertukaran yang positif di antara pemimpin dan pengikut – pengikutnya. Kepemimpinan yang ditekankan pada adanya suatu proses pertukaran antara pemimpin dan pengikutnya ini, melibatkan pula konsep – konsep sosiologi tentang keinginan – keinginan mengembangkan peranan. Penelitian psikologi sosial dapat dipergunakan untuk mendukung konsep – konsep peranan dan pertukaran yang diterapkan dalam kepemimpinan.

Hasil penemuan Universitas Ohio menunjukkan bahwa para pemimpin yang memperhitungkan dan membantu anggotanya mempunyai pengaruh yang positif terhadap sikap, kepuasan dan pelaksanaan kerja. Penemuan lain yang dilakukan Greene menyatakan bahwa ketika para anggota tidak melaksanakan pekerjaan secara baik. Maka pemimpin cenderung menekankan pada struktur pengambilan inisiatif (perilaku tugas). Tetapi, para anggota yang melakukan pekerjaan secara baik, maka pemimpin menaikkan penekanannya pada pemberian perhatian (perilaku tata hubungan). Sedangkan Barrow dalam Thoha (1983) menemukan bahwa produktivitas kelompok mempunyai pengaruh

yang lebih besar terhadap gaya kepemimpinan dibandingkan dengan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas. Dari penemuan – penemuan di atas dapat disimpulkan bahwa para anggota kelompok mempengaruhi pemimpin dengan perilakunya, begitupun dengan pemimpin dapat mempengaruhi anggotanya dengan perilakunya.

c. Teori Situasional dan Model Kontijensi

Variabel situasional yang mempunyai pengaruh terhadap peranan kepemimpinan mulai diteliti pada tahun 1940-an oleh ahli – ahli psikologi. Kemudian pada tahun 1967, Fred Fiedler mengusulkan suatu model berdasarkan situasi untuk efektivitas kepemimpinan. Konsep model ini dituangkan dalam bukunya yang terkenal *A Theory of Leadership Effectiveness*. Dari penelitian itu, Fiedler menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang dikombinasikan dengan situasi mampu menentukan keberhasilan pelaksanaan kerja. Untuk menguji hipotesa yang telah diterangkan pada penelitian terdahulu, Fiedler mengembangkan suatu model yang dinamakan Model Kontijensi kepemimpinan. Model ini berisi tentang hubungan antara kepemimpinan dengan situasi yang menyenangkan yaitu saat pemimpin diterima oleh anggotanya, tugas – tugas dan semua yang berhubungan dengannya ditentukan secara jelas dan penggunaan otoritas dan kekuasaan secara formal diterapkan pada posisi pemimpin.

d. Teori jalan kecil – tujuan (*Path – Goal Theory*)

Usaha pengembangan teori *Path – Goal* ini sebenarnya telah dimulai oleh Georgepoulos dan kawan – kawannya di Institut penelitian Sosial Universitas Michigan. Dan istilah *Path – Goal* tersebut telah dipergunakan hampir 25 tahun untuk menganalisa pengaruh kepemimpinan dalam pelaksanaan kerja. Dalam pengembangannya yang modern Martin Evans dan Robert House menjelaskan pokok teori *Path – Goal* yaitu pengaruh perilaku pemimpin terhadap motivasi, kepuasan dan pelaksanaan pekerjaan anggotanya.

Teori path – goal versi House dalam Thoah (1983: 42), memasukkan empat tipe utama kepemimpinan yaitu kepemimpinan direktif, kepemimpinan yang mendukung, kepemimpinan partisipatif, dan kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi. Dengan mempergunakan salah satu tipe di atas, maka seorang pemimpin berusaha mempengaruhi persepsi bawahannya dan memotivasikannya dengan cara mengarahkan mereka pada kejelasan tugas – tugasnya, pencapaian tujuan, kepuasan kerja dan pelaksanaan kerja yang efektif.

e. Pendekatan “Sosial Learning” dalam kepemimpinan

Meskipun teori kontijensi dan teori path – goal banyak memberikan kontribusi dalam kepemimpinan. Namun sejumlah penelitian banyak dilakukan dari berbagai bidang tinjauan, terlebih lagi bidang tinjauan ilmu perilaku organisasi. Namun demikian, kepemimpinan masih saja suatu problem atau masalah. Kepemimpinan banak dikritik dari berbagai sudut pandang, misalnya teori yang berhubungan dengannya, metodologi penelitian yang dipergunakan untuk mengkaji dan penerapannya.

Dari sekian banyak kritikan, maka pendekatan *social learning* tampaknya memberikan pemecahan yang terbaik dari semua tantangan tersebut. Pendekatan ini

memberika suatu dasar untuk suatu model konsepsi yang menyeluruh bagi perilaku organisasi.

Social Learning merupakan suatu teori yang dapat memberikan suatu model yang menjamin kelangsungan, interaksi timbal balik antara pemimpin lingkungan dan perilakunya sendiri. Penekanan pendekatan *social learning* ini terletak pada peranan perilaku kepemimpinan, kelangsungan dan interaksi timbale balik di antara semua variable – variable yang ada. Aplikasi dari jenis kepemimpinan ini secara spesifik ialah anggota secara aktif terlibat dalam proses kegiatan organisasi, dan bersama – sama dengan pemimpin memusatkan perilakunya sendiri dan perilaku lainnya, beserta memperhitungkan kemungkinan – kemungkinan lingkungan dan kognisi – kognisi yang bisa memperantarakan.

Dengan demikian pendekatan *social learning* ini menitikberatkan pada kesempatan untuk pimpinan dan anggota untuk bisa memusyawarahkan semua perkara yang timbul. Pimpinan dan anggotanya mempunyai hubungan interaksi yang hidup, dan mempunyai kesadaran untuk menemukan bagaimana cara menyempurnakan perilaku masing – masing dengan memberikan penghargaan yang diinginkan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Para ahli dalam berbagai bidang telah banyak melakukan penelitian terhadap gaya dalam melaksanakan kepemimpinan. Meskipun istilah yang dipergunakan tidak sama, tetapi maksudnya sama saja. Franklyn (1951) dalam Onong Effendy (1993: 200) mengemukakan ada tiga gaya pokok kepemimpinan, yaitu gaya kepemimpinan otoriter (*outoctatic/authoritarian leadership*), kepemimpinan demokratis (*democratic/participative leadership*), dan kepemimpinan yang bebas (*free-rein / laissez faire leadership*).

- a. Kepemimpinan otoriter adalah kepemimpinan berdasarkan kekuasaan mutlak. Seorang pemimpin otoriter memimpin tingkah laku pengikut – pengikutnya dengan mengarahkan kepada tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Segala keputusan berada di satu tangan, yakni pemimpin otoriter itu, yang dianggap oleh orang lain dan yang menganggap dirinya lebih mengetahui daripada orang lain. Setiap keputusannya dianggap sah, dan pengikut – pengikutnya menerima tanpa pertanyaan. Pemimpin otoriter ini dianggap sebagai manusia super.
- b. Kepemimpinan demokratis merupakan kepemimpinan berdasarkan demokrasi. Yang penting disini, bukan dipilihnya pemimpin itu secara demokratis oleh pengikutnya, melainkan cara ia melaksanakan kepemimpinannya secara demokratis. Pemimpin tersebut bergiat sedemikian rupa, sehingga suatu keputusan merupakan keputusan bersama dari semua anggota kelompok. Setiap anggota kelompok mempunyai kebebasan untuk menyatakan pendapatnya, akan tetapi wajib tunduk kepada keputusan mayoritas anggota kelompok. Fungsi pemimpin di sini ialah menuntun dan mengkoordinasikan proses pengambilan suatu keputusan. Kalaupun dia memberikan ketentuan, maka ketentuan itu ialah bagaimana anggota – anggota kelompok dapat berpikir dan keputusan, bukan apa

yang harus mereka pikirkan dan putuskan. Disini tidak seorangpun yang lebih super daripada yang lainnya. Setiap suatu dari setiap anggota kelompok adalah sama nilainya, oleh karena itu setiap manusia mempunyai hak yang sama untuk membuat keputusan yang mengenai kehidupannya.

- c. Kepemimpinan bebas yaitu pemimpin yang menjalankan peranannya secara pasif. Dia menyerahkan segala usaha untuk menentukan tujuannya dan kegiatannya sepenuhnya kepada anggota – anggota kelompok. Ia hanya menyerahkan bahan – bahan dan alat – alat yang diperlukan untuk pekerjaan itu. Ia tidak mengambil inisiatif apapun, meskipun ia berada di tengah – tengah kelompok.

Berdasarkan eksperimen melaksanakan kepemimpinan, maka bagi manajemen umumnya, dan bagi kegiatan human relation serta *public relations* khususnya, yang paling baik adalah kepemimpinan demokratis. Dalam kepemimpinan demokratis itu, pemimpin partisipasi dan berinteraksi dengan para anggota kelompoknya. Pemimpin berinisiatif, tetapi dalam pelaksanaannya mengikutsertakan para anggotanya untuk bersama – sama membahasnya terlebih dahulu. Para karyawan diminta pendapatnya, sehingga keputusan yang dihasilkan adalah hasil pemikiran bersama. Keputusan yang dihasilkan dengan cara demikian, akan menyebabkan setiap anggota kelompok merasa dihargai, bertanggungjawab atas keputusan tersebut dan bersedia melaksanakan sepenuh hati. Dalam keadaan darurat, keadaan krisis menghadapi bencana seperti kebakaran dan demonstrasi, kepemimpinan otoriter untuk sementara dapat dijalankan. Akan tetapi, bila keadaan sudah normal kembali, kepemimpinan seperti ini harus kembali ke kepemimpinan demokratis.

Para ahli manajemen yang menganut *The Traitist Theory of leadership* yaitu Ordway Tead, Chester I Barnard dan Erwin H, Schell mengemukakan dan mengidentifikasi sifat – sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Orward Tead (dalam Suwatno (2011:152)) mengemukakan 10 sifat yang perlu dimiliki oleh seorang pemimpin :

- a. Energi fisik dan mental
- b. Bersemangat untuk mencapai tujuan
- c. Ramah tamah dan kasih saying
- d. Jujur dan dapat dipercaya
- e. Memiliki keahlian teknis
- f. Bergairah dalam pekerjaan
- g. Kecerdasan dan sanggup mengambil keputusan
- h. Kecakapan mengajar
- i. Ketegasan dan konsisten
- j. Setia terhadap organisasi

Certer I. Bernard (dalam Suwatno (2011: 152)) mengemukakan bahwa kepemimpinan mempunyai dua aspek yaitu keunggulan seseorang dalam lapangan teknik kepemimpinan, seorang yang menonjol dalam kualitas fisik, keahlian, teknologi, kecerdasan, pengetahuan, ingatan, dan daya proyeksi, akan menimbulkan kekaguman dan

dapat memimpin anggotanya, dan Keunggulan seseorang dalam kesetiaan terhadap tujuan, kesanggupan menghadapi tantangan dan keberanian; perasaan tanggung jawab. George R. Terry (dalam Suwatno (2011:152) mengemukakan delapan cirri dari pemimpin yaitu:

- a. Energi, mempunyai kekuatan mental dan fisik
- b. Stabilitas Emosi. Seorang pemimpin tidak boleh berprasangka jelek terhadap anggotanya, tidak boleh cepat marah dan percaya pada diri sendiri harus cukup besar.
- c. *Human relationship*. Mempunyai pengetahuan tentang hubungan manusia.
- d. *Personal Motivation*. Keinginan untuk menjadi pemimpin harus besar, dan dapat memotivasi diri sendiri.
- e. *Communication Skill*. Mempunyai kecakapan untuk berkomunikasi.
- f. *Teaching Skill*. Mempunyai kecakapan untuk mengajarkan, menjelaskan dan mengembangkan bawahannya.
- g. *Social Skill*. Mempunyai keahlian di bidang sosial, supaya terjamin kepercayaan dan kesetiaan anggota organisasi.
- h. *Technical Competent*. Mempunyai kecakapan menganalisa, merencanakan, mengorganisasi, mendelegasikan wewenang, mengambil keputusan dan mampu menyusun konsep.

Agar tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai dengan baik, maka dibutuhkan kepemimpinan yang efektif. Pemimpin yang efektif menurut Made Pidarta (1988: 173) dalam Suwatno (2011: 155) ialah pemimpin yang tinggi dalam kedua dimensi kepemimpinan. Begitu pula pemimpin yang memiliki performa tinggi dalam perencanaan dan fungsi – fungsi manajemen adalah tinggi pula dalam kedua dimensi kepemimpinan. Dua dimensi kepemimpinan tersebut adalah:

- a. Kepemimpinan yang berorientasi kepada tugas adalah kepemimpinan yang hanya menekankan penyelesaian tugas – tugas kepada para anggotanya dengan tidak memedulikan perkembangan bakat, kompetensi, motivasi, minat, komunikasi dan kesejahteraan anggotanya. Para personalia akan bekerja secara rutin, rajin, taat dan tunduk dalam penampilannya. Pemimpin ini tidak mengikuti perkembangan dan kemajuan lingkungan sehingga organisasi menjadi using dan ketinggalan jaman.
- b. Kepemimpinan yang berorientasi kepada antara hubungan manusia. Kepemimpinan ini hanya menekankan perkembangan para personalianya, kepuasan mereka, motivasi, kerjasama, pergaulan dan kesejahteraan mereka. Pemimpin ini berasumsi bila para personalia diperlakukan dengan baik, maka tujuan organisasi kependidikan akan tercapai. Tetapi pada kenyataannya manusia tidak selalu beritikad baik, walaupun ia diperlakukan dengan baik. Hal ini dapat menyebabkan kemunduran suatu organisasi. Oleh sebab itu kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang mengintegrasikan orientasi antar hubungan manusia.

Dengan mengintegrasikan dan meningkatkan keduanya kepemimpinan akan menjadi efektif, yaitu mampu mencapai tujuan organisasi tepat pada waktunya. Sebab

kepemimpinan yang efektif dapat melaksanakan fungsi – fungsi manajemen dengan baik termasuk melaksanakan perencanaan dengan baik pula. Kepemimpinan yang efektif selalu memanfaatkan kerja sama dengan anggotanya untuk mencapai cita – cita organisasi. Dengan cara seperti ini pemimpin akan banyak mendapat bantuan pikiran, semangat, dan tenaga dari anggota yang akan menimbulkan semangat bersama dan rasa persatuan, sehingga akan memudahkan proses pendelegasian dan pemecahan masalah yang semuanya memajukan organisasi atau perusahaan.

4. KESIMPULAN

Dari hasil pemaparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu tindakan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, mampu berkomunikasi secara jelas sehingga tujuan yang direncanakan dapat tercapai dengan hasil yang baik. Saat sekarang ini kepemimpinan menitikberatkan pada kemampuan pemimpin untuk berpartisipasi dengan lingkungannya dengan gaya kepemimpinan yang demokratis. Secara garis besar sifat – sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin yaitu energi secara fisik dan mental, Keahlian teknis, Teaching Skill, kemampuan berkomunikasi, kestabilan emosional, human relationship, dan kemampuan untuk memotivasi anggotanya. Pemimpin yang efektif pada masa sekarang ini adalah pemimpin yang tidak hanya mampu berorientasi terhadap tugasnya sebagai pemimpin namun mampu juga berorientasi kepada hubungan manusia yaitu mampu memotivasi, bekerjasama, dan bergaul serta mensejahterakan anggotanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Effendi, Onong Uchjana. 1993. Human Relations dan Public Relations. Bandung: Mandar Maju
- Kartono, Kartini. 2005. Kepemimpinan: Apakah kepemimpinan Abnormal itu?. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mardalena. 2017. Efektivitas Kepemimpinan: Sebuah kajian Teoritis. Jurnal Pendidikan STKIP YPM Bangko. Diunduh 24 Juni 2019.
- Peramesti, Ni Putu Depi Yulia. Dedi Kusmana. 2018. Kepemimpinan Ideal pada Era Generasi Milenial. Jurnal Transformasi Pemerintahan vol. 10 No. 1. Diunduh 27 Juni 2019.
- Robbins, Stephen P. 2006. Teori Organisasi: Struktur, Desain dan Aplikasi. Alih Bahasa: Yusuf Udaya. Jakarta: Arcan.
- Suwatno, Donni Juni Prinsa. 2011. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Thoah, Miftah. 1983. Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Tjutju, Yuniarsih. Suwatno. 2008. Manajemen Sumber daya Manusia. Bandung: Alfabeta.