

Kepemimpinan

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang lain agar orang tersebut mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan juga sering dikenal sebagai kemampuan untuk memperoleh konsensus anggota organisasi untuk melakukan tugas manajemen agar tujuan organisasi tercapai.

Menurut *George Terry*, Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang lain agar mau bekerja dengan suka rela untuk mencapai tujuan kelompok. Menurut *Cyriel O'Donnell*, kepemimpinan adalah mempengaruhi orang lain agar ikut serta dalam mencapai tujuan umum.

Dari dua pengertian tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan terdiri atas :

1. Mempengaruhi orang lain agar mau melakukan sesuatu.
2. Memperoleh konsensus atau suatu pekerjaan.
3. Untuk mencapai tujuan manajer.
4. Untuk memperoleh manfaat bersama.

Sehingga jika dilihat pada konteks kepemimpinan hal yang saling terkait adalah adanya unsur kader penggerak, adanya peserta yang digerakkan, adanya komunikasi, adanya tujuan organisasi dan adanya manfaat yang tidak hanya dinikmati oleh sebagian anggota.

Paradigma Kepemimpinan

1. Kepemimpinan Klasik

Kepemimpinan klasik adalah kepemimpinan yang ditandai oleh sifat dominatif, direktif, otoritatif, dan para pengikut harus patuh/taat melaksanakan perintah pimpinan dan tertutup pertanyaan. Sifat-sifat tersebut ada karena pemimpinlah satu-satunya otoritas yang berhak untuk menginterpretasikan kebenaran yang sah. Kerajaan dan negara-negara totalitarian pada umumnya menerapkan paradigma kepemimpinan klasik (Uni Soviet, Jerman/ Hitler, Singapore/Lee Kwan Yew, dsb.). Jadi, pemimpin mendekte pengikut “apa yang harus dilakukan” tanpa konsultasi.

2. Kepemimpinan Situasional

Kepemimpinan situasional dapat diartikan bahwa keefektifan gaya kepemimpinan tertentu tergantung pada situasi. Jika situasi berubah, gaya kepemimpinan yang digunakan juga harus berubah. Jadi, tidak ada satu gaya kepemimpinan terbaik. Situasi adalah lingkungan yang berada disekitar pemimpin, baik dalam bentuk fisik maupun nirfisik, yang perlu dipertimbangkan sebelum memilih jenis kepemimpinan tertentu. Situasi yang dimaksud dapat berupa: orang yang dipimpin, jenis pekerjaan, waktu, struktur dan kultur. Menurut teori kepemimpinan situasional, perilaku pemimpin yang efektif juga tergantung pada tingkat kesiapan yang dipimpin. Kesiapan yang dimaksud adalah sejauhmana yang

dipimpin memiliki kemampuan dan kemauan untuk menyelesaikan suatu tugas. Jika kesiapan yang dipimpin meningkat, disarankan kepemimpinan bergerak secara gradual dari direktif (dominatif) ke kocing, ke dukungan, ke partisipasi, ke partisipasi dan akhirnya ke delegasi.

3. Kepemimpinan visioner

Kepemimpinan visioner adalah kepemimpinan yang mengandalkan pada visi pemimpin sebagai inspirasi untuk menyetir pengikutnya. Tiga hal yang dilakukan pemimpin visioner: (1) menyadari perlunya perubahan, (2) menciptakan visi baru, (3) melembagakan perubahan. Dalam literatur, paradigma ini sering di-sebut paradigma ideal khususnya untuk melakukan transformasi organisasi. Paradigma visioner mengandalkan pemimpin sebagai pahlawan yang mampu menciptakan dan berbagi visi yang memenuhi kebutuhan dan motivasi pengikutnya. Komitmen dan keterlibatan pengikut sangat diperlukan untuk merealisasikan visi.

4. Kepemimpinan Organik

Dalam kepemimpinan organik, pemimpin tidak menjadi figur sentral, akan tetapi kelompok secara keseluruhan menjadi kuncinya. Konsensus kelompok yang bisa menentukan siapa yang seharusnya menjadi pemimpin dan berapa lama. Jadi, kepemimpinan tak perlu bersarang pada individu tertentu, meskipun individu tersebut menduduki peran kepemimpinan untuk tujuan tertentu. Kompleksitas masalah yang dihadapi oleh organisasi membuat pemimpin sentral tunggal tidak lagi relevan. Perspektif dan kemampuan majemuk sangat diperlukan untuk memecahkan kompleksitas masalah yang dihadapi oleh suatu institusi/organisasi.

Fungsi dan Tugas

Seorang pemimpin secara umum berfungsi sebagai berikut :

1. Mengambil keputusan
2. Mengembangkan informasi
3. Memelihara dan mengembangkan loyalitas anggota
4. Memberi dorongan dan semangat pada anggota
5. Bertanggungjawab atas semua aktivitas kegiatan
6. Melakukan pengawasan atas pelaksanaan kegiatan
7. Memberikan penghargaan pada anggota yang berprestasi

Sedangkan tugas kepemimpinan dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Yang berkaitan dengan kerja :

- Mengambil inisiatif
- Mengatur langkah dan arah
- Memberikan informasi
- Memberikan dukungan
- Memberi pemikiran
- Mengambil suatu kesimpulan

b. yang berkaitan dengan kekompakan anggota :

- Mendorong, bersahabat, bersikap menerima
- Mengungkapkan perasaan
- Bersikap mendamaikan
- Berkemampuan mengubah dan menyesuaikan pendapat
- Memperlancar pelaksanaan tugas
- Memberikan aturan main

Ciri-ciri Kepemimpinan

Seorang yang menduduki jabatan pimpinan, seperti telah dijelaskan di atas, tidak selalu sekaligus menjadi seorang pemimpin. Berhubung dengan itu perlu diketahui apa ciri-ciri kepemimpinan yang baik itu, sehingga seorang yang menduduki jabatan pimpinan dapatkah ia dikatakan sebagai pemimpin atau bukan. Apabila seorang yang secara formal menduduki suatu jabatan pimpinan tetapi kemampuan dan sikapnya tidak memenuhi ciri-ciri seorang pemimpin, maka ia tidak dapat dikatakan seorang pemimpin.

Sebagaimana definisinya, maka rumusan ciri-ciri inipun berbeda-beda diantara para penulis atau cendekiawan, walaupun bila dipelajari pada dasarnya tidaklah banyak berbeda. Kepemimpinan cenderung untuk dikatakan sebagai ciri kepribadian seseorang. Kualifikasi kepribadian dalam kepemimpinan merupakan faktor yang sangat vital, demikian antara lain dikatakan oleh Millet.

Chester I Barnard berpendapat bahwa kepemimpinan mempunyai dua aspek. Pertama ialah kelebihan individual dalam bidang teknik kepemimpinan. Seorang yang mempunyai kondisi fisik yang baik, memiliki ketrampilan yang tinggi, menguasai teknologi, mempunyai persepsi yang cepat, memiliki ketrampilan yang tinggi, menguasai teknologi, memiliki pengetahuan luas, mempunyai ingatan yang baik serta imajinasi yang meyakinkan akan mampu memimpin bawahan. Aspek kedua ialah keunggulan pribadi dalam hal ketegasan, keuletan, kesadaran dan keberhasilan.

Menurut Ordway Tead, 10 ciri perlu dimiliki oleh seorang pemimpin yaitu : kekuatan fisik dan saraf, memahami tujuan dan arah organisasi, entusiasme, keramahan dan kecintaan, integritas, penguasaan teknis bidang tugasnya, dapat mengambil keputusan, inteligensi, ketrampilan sebagai guru dan keyakinan.

Millet mengemukakan 8 ciri-ciri kepemimpinan :

1. Kesehatan yang baik, kekuatan pribadi dan ketahanan fisik;
2. Memahami tugas pokok (mission), komitmen pribadi terhadap kegiatan atau tujuan bersama, entusiasme, kepercayaan diri;
3. Memiliki perhatian kepada orang lain, ramah-tamah, memperhatikan masalah orang lain.
4. Intelejensi (tidak perlu harus memiliki pengetahuan yang diteliti atau ahli, tetapi "commonsense" yang baik), kemampuan yang siap dan cepat untuk memahami unsur-unsur yang esensial dari informasi yang perlu, dan kapasitas untuk menggunakan pengetahuan.
5. Integritas, memahami kewajiban moral dan kejujuran, kemauan untuk menjadikan pencapaian sesuatu sebagai hasil bersama, kemampuan untuk

menetapkan standar tingkah laku pribadi dan resmi yang akan menghasilkan sikap hormat dari orang lain.

6. Sikap persuasif, kemampuan mempengaruhi orang lain untuk menerima keputusan-keputusannya;
7. Kritis, kemampuan untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan orang yang bekerja dengannya dan bagaimana memperoleh kemanfaatannya secara maksimal bagi organisasi;
8. Kesetiaan, perhatian penuh kepada kegiatan bersama dan juga kepada orang-orang bekerja dengannya, semangat mempertahankan kelompoknya terhadap serangan dari luar.

Ki Hajar Dewantoro, telah merumuskan dasar kepemimpinan guru dalam pendidikan, yang dapat diterapkan pula dalam bidang lain khususnya dalam pemerintahan:

1. tut wuri handayani;
2. ing madya mbangun karso;
3. ing ngarso sung tulodo.

Level dan Keterampilan Yang Perlu Dimiliki

Kepemimpinan dibagi menjadi 3 yaitu:

1. Level Top Leader/Top Management

Pimpinan puncak, misalnya, direktur utama. Melakukan tugas yang bersifat konseptual, yaitu melakukan perencanaan yang akan dilakukan seluruh anggota.

2. Level Middle Leader/Middle Management

Golongan menengah, misalnya, staf produksi, manajer keuangan. Melakukan tugas konseptual sebagai penjabaran dari top management, juga melakukan pekerjaan tersebut. Penguasaan teknis relatif penting.

3. Lower Leader/Lower Management

Golongan bawah, misalnya, supervisor, mandor dan pelaksana teknis. Harus menguasai teknis, sedangkan konseptual tidak begitu penting.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan secara umum dapat dikategorikan sebagai berikut :

1. Orientasi pekerjaan (task oriented)
2. Orientasi kekompakan (human oriented)

Dari dua gaya kepemimpinan tersebut berkembang gaya yang lain seperti :

- Gaya kekompakan tinggi, kerja rendah
- Gaya kerja tinggi, kekompakan rendah
- Gaya kerja tinggi, kekompakan tinggi
- Gaya kerja rendah, kekompakan rendah

Persyaratan Ideal Bagi Pimpinan

Menurut George R. Terry, pemimpin harus memiliki ciri sebagai berikut :

1. Mental dan fisik yang energik
2. Emosi yang stabil
3. Pengetahuan human relation yang baik
4. Motivasi personal yang baik
5. Cakap berkomunikasi
6. Cakap untuk mengajar, mendidik dan mengembangkan bawahan
7. Ahli dalam bidang sosial
8. Berpengetahuan luas dalam hal teknis dan manajerial

Menurut Horold Koontz dan Cyrel O'Donnell, ciri-ciri pemimpin yang baik adalah :

- a. Tingkat kecerdasan yang tinggi
- b. Perhatian terhadap keseluruhan kepentingan
- c. Cakap berbicara
- d. Matang dalam emosi dan pikiran
- e. Motivasi yang kuat
- f. Penghayatan terhadap kerja sama

Type-type Pemimpin

Sampai sekarang ini, para pemimpin dalam berbagai bentuk organisasi dapat digolongkan kepada lima golongan (lima tipe pemimpin), yaitu:

1. Tipe Otokratis.

Seorang pemimpin yang otokratis ialah seorang pemimpin yang:

- a. Menganggap organisasi sebagai milik pribadi;
- b. Mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi;
- c. Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata;
- d. Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat;
- e. Terlalu tergantung kepada kekuasaan formilnya;
- f. Dalam tindakan penggerakannya sering mempergunakan approach yang mengandung unsur paksaan dan punitif (bersifat menghukum).

Dari sifat-sifat tersebut di atas terlihat bahwa tipe pemimpin yang demikian tidak tepat untuk suatu organisasi modern dimana hak-hak azasi manusia yang menjadi bawahan itu harus dihormati.

2. Tipe Militeristis.

Perlu diperhatikan terlebih dahulu bahwa yang dimaksud dengan seorang pemimpin tipe militeristis berbeda dengan seorang pemimpin dari organisasi militer. Seorang pemimpin yang bertipe militeristis ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat :

- a. Dalam menggerakkan bawahan lebih sering mempergunakan sistem perintah;

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

Terlihat pula dari sifat-sifat tersebut bahwa seorang pemimpin yang militeristis bukanlah seorang pemimpin yang ideal.

3. Tipe Paternalistis.

Seorang pemimpin yang tergolong sebagai pemimpin yang paternalistis ialah seseorang yang :

- a. Menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa;
- b. Bersikap terlalu melindungi (over protective);
- c. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan;
- d. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil inisiatif;
- e. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasinya;
- f. Sering bersikap maha tahu.

4. Tipe Kharismatis.

Hingga sekarang ini para sarjana belum berhasil menemukan sebab-sebab mengapa seseorang pemimpin memiliki kharisma, yang diketahui ialah bahwa pemimpin yang demikian mempunyai daya penarik yang amat besar dan karenanya pada umumnya mempunyai pengikut yang jumlahnya sangat besar, meskipun para pengikut itu sering pula tidak menjelaskan mengapa mereka menjadi pengikut pemimpin itu.

Karena kurangnya pengetahuan tentang sebab-musabab seseorang menjadi pemimpin yang kharismatis, maka sering hanya dikatakan bahwa pemimpin yang demikian diberkahi dengan kekuatan gaib. Kekayaan, kesehatan, profil tidak dapat digunakan sebagai kriteria untuk kharisma. Gandhi bukanlah seorang yang kaya, Iskandar Zulkarnaen bukanlah seorang yang sehat, John F. Kennedy adalah seorang pemimpin yang memiliki kharisma, meskipun umurnya masih muda pada waktu terpilih menjadi presiden Amerika Serikat. Mengenai profil Gandhi, tidak dapat digolongkan sebagai orang yang "ganteng".

5. Tipe Demokratis.

Pengetahuantentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe pemimpin yang demokratislah yang paling tepat untuk organisasi modem karena :

- a. Dalam proses penggerakkan bawahan selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu adalah makhluk yang termulia di dunia;
- b. Selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari para bawahannya;

- c. Ia senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritik dari bawahannya;
- d. Selalu berusaha mengutamakan kerjasama dalam team work untuk mencapai tujuan;
- e. Dengan ikhlas memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada bawahannya untuk berbuat kesalahan yang kemudian dibandingkan dan diperbaiki agar bawahan itu tidak lagi berbuat kesalahan yang sama, akan tetapi lebih berani untuk berbuat kesalahan yang lain;
- f. Selalu berusaha untuk menjadikan bawahannya lebih sukses daripadanya;
- g. Berusaha mengembangkan kapasitas pribadinya sebagai seorang pimpinan.

Secara implisit tergambar bahwa untuk menjadi pemimpin tipe demokratis bukanlah suatu hal yang mudah untuk dicapai. Akan tetapi karena memimpin yang demikianlah yang paling ideal, alangkah baiknya jika semua pemimpin berusaha menjadi seorang pemimpin yang demokratis.

Timbulnya Seorang Pemimpin

Mengenai timbulnya seseorang pemimpin oleh para ahli teori kepemimpinan telah dikemukakan beberapa teori yang berbeda-beda. Namun demikian, apabila berbagai teori itu dianalisa, akan terlihat adanya tiga teori yang menonjol, yaitu:

1. Teori Genetis (Hereditary Theory)

Inti daripada ajaran ini tersimpul dalam sebutan yang mengatakan bahwa "Leaders are born not made". Berarti bahwa para penganut teori ini menyetujui pendapat yang mengatakan bahwa seseorang pemimpin akan menjadi pemimpin karena ia telah dilahirkan dengan bakat-bakat kepemimpinan, dalam keadaan yang bagaimanapun seseorang ditempatkan, karena ia telah ditakdirkan menjadi pemimpin, satu kali kelak ia akan timbul sebagai pemimpin. Berbicara mengenai takdir, secara filosofis pandangan ini tergolong kepada pandangan yang fatalistis atau deterministik.

2. Teori sosial.

Jika teori pertama diatas adalah suatu yang ekstrim; maka teori inipun merupakan suatu yang ekstrim pada ujung lain dari bagian ini. Inti ajaran teori sosial ini ialah bahwa " Leaders are made and not born". Jadi merupakan kebalikan inti teori genetis. Para penganut teori ini menyetujui pendapat yang mengatakan bahwa setiap orang bisa menjadi pemimpin apabila diberikan pendidikan dan pengalaman yang cukup.

3. Teori Ekologis.

Karena kedua teori yang ekstrim diatas tidak seluruhnya mengandung kebenaran, maka sebagai reaksi kepada kedua teori tersebut timbullah teori ketiga yang disebut teori ekologis, yang pada intinya berarti bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi pemimpin yang baik apabila ia pada waktu lahirnya telah memiliki bakat-bakat kepemimpinan, bakat-bakat mana kemudian dikembangkan melalui pendidikan yang

teratur dan pengalaman-pengalaman yang memungkinkannya untuk mengembangkan lebih lanjut bakat-bakat yang memang telah dimiliki.

Teori ini menggabungkan segi-segi positif dari kedua teori terdahulu dan karenanya dapat dikatakan merupakan teori yang paling mendekati kebenaran. Namun demikian, penelitian yang jauh lebih mendalam masih diperlukan untuk dapat mengatakan seseorang timbul sebagai pemimpin yang baik.

Pengertian kepemimpinan

Pengertian kepemimpinan menurut para ahli :

- Menurut Tead; Terry; Hoyt (dalam Kartono, 2003) Pengertian Kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni yang mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok.
- Menurut Young (dalam Kartono, 2003) Pengertian Kepemimpinan yaitu bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus.
- Pengertian Kepemimpinan Menurut George R. Terry (1972:458): Kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi.
- Menurut Ralph M. Stogdill dalam Sutarto (1998b:13): Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan sekelompok orang yang terorganisasi dalam usaha mereka menetapkan dan mencapai tujuan.
-
- Menurut Sutarto (1998b:25): Kepemimpinan adalah rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- Menurut Stoner: Kepemimpinan adalah suatu proses mengenai pengarahan dan usaha untuk mempengaruhi kegiatan yang berhubungan dengan anggota kelompok.
- Menurut Hemhiel dan Coons (1957:7): Kepemimpinan adalah perilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang akan dicapai bersama (shared goal).
- Menurut Rauch dan Behling (1984:46): Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas-aktivitas sebuah kelompok yang diorganisasikan ke arah pencapaian tujuan.
- Menurut Jacobs dan Jacques (1990:281): Kepemimpinan adalah sebuah proses memberi arti terhadap usaha kolektif, dan mengakibatkan kesediaan untuk melakukan usaha yang diinginkan untuk mencapai sasaran.

- Menurut Wahjosumidjo (1987:11): Kepemimpinan pada hakikatnya adalah suatu yang melekat pada diri seorang pemimpin yang berupa sifat-sifat tertentu seperti: kepribadian (personality), kemampuan (ability) dan kesanggupan (capability). Kepemimpinan juga sebagai rangkaian kegiatan (activity) pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dengan kedudukan (posisi) serta gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri. Kepemimpinan adalah proses antar hubungan atau interaksi antara pemimpin, pengikut, dan situasi.
- Koontz dan O'donnel, mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi sekelompok orang sehingga mau bekerja dengan sungguh-sungguh untuk meraih tujuan kelompoknya.
- Wexley dan Yuki (1977), kepemimpinan mengandung arti mempengaruhi orang lain untuk lebih berusaha mengarahkan tenaga, dalam tugasnya atau merubah tingkah laku mereka.
- Ott (1996), kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai proses hubungan antar pribadi yang di dalamnya seseorang mempengaruhi sikap, kepercayaan, dan khususnya perilaku orang lain.
- 5) Locke et.al. (1991), mendefinisikan kepemimpinan merupakan proses membujuk orang lain untuk mengambil langkah menuju suatu sasaran bersama.

Secara umum :

Kepemimpinan adalah ilmu dan seni mempengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Sedangkan kekuasaan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mau melakukan yang diinginkan pihak lainnya.

Kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang – orang sedemikian rupa untuk memperoleh kepatuhan, kepercayaan, respek, dan kerjasama secara royal untuk menyelesaikan tugas

Pengertian Pemimpin Menurut Para Ahli

- Ahmad Rusli dalam kertas kerjanya Pemimpin Dalam Kepimpinan Pendidikan (1999) menyatakan pemimpin adalah individu manusia yang diamanahkan memimpin subordinat (pengikutnya) ke arah mencapai matlamat yang ditetapkan.
- Miftha Thoha dalam bukunya Prilaku Organisasi (1983 : 255) Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan memimpin, artinya memiliki

kemampuan untuk mempengaruhi orang lain atau kelompok tanpa mengindahkan bentuk alasannya.

- Kartini Kartono (1994 . 33)

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.

- C. N. Cooley (1902)

Pemimpin itu selalu merupakan titik pusat dari suatu kecenderungan, dan pada kesempatan lain, semua gerakan sosial kalau diamati secara cermat akan akan ditemukan kecenderungan yang memiliki titik pusat.

- Henry Pratt Faiechild dalam Kartini Kartono (1994 : 33)

Pemimpin dalam pengertian ialah seorang yang dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir atau mengontrol usaha/upaya orang lain atau melalui prestise, kekuasaan dan posisi. Dalam pengertian yang terbatas, pemimpin ialah seorang yang membimbing, memimpin dengan bantuan kualitas-kualitas persuasifnya dan akseptansi/ penerimaan secara sukarela oleh para pengikutnya.

- Sam Walton

Pemimpin besar akan berusaha menanamkan rasa percaya diri pada para pendukung. Jika orang memiliki percaya diri tinggi, maka kita akan terkejut pada hasil luar biasa yang akan mereka raih.

- Ahmad Rusli dalam kertas kerjanya Pemimpin Dalam Kepimpinan Pendidikan (1999) Pemimpin adalah individu manusia yang diamanahkan memimpin subordinat (pengikutnya) ke arah mencapai matlamat yang ditetapkan.
- Rosalynn Carter

“Seorang pemimpin biasa membawa orang lain ke tempat yang ingin mereka tuju”. Seorang pemimpin yang luar biasa membawa para pendukung ke tempat yang mungkin tidak ingin mereka tuju, tetapi yang harus mereka tuju.

- John Gage Allee

Leader...a guide;a conductor; a commander” (pemimpin itu ialah pemandu, penunjuk, penuntun; komandan).

- Jim Collin

Mendefinisikan pemimpin memiliki beberapa tingkatan, terendah adalah pemimpin yang andal, kemudian pemimpin yang menjadi bagian dalam tim, lalu pemimpin yang memiliki visi, tingkat yang paling tinggi adalah pemimpin yang bekerja bukan berdasarkan ego pribadi, tetapi untuk kebaikan organisasi dan bawahannya.

- Modern Dictionary Of Sociology (1996)

Pemimpin (leader) adalah seseorang yang menempati peranan sentral atau posisi dominan dan pengaruh dalam kelompok (a person who occupies a central role or position of dominance and influence in a group).

- C.N. Cooley dalam “The Man Nature and the Social Order”

Pemimpin itu selalu merupakan titik pusat dari suatu kecenderungan, dan sebaliknya, semua gerakan sosial, kalau diamat-amati secara cermat, akan ditemukan didalamnya kecenderungan-kecenderungan yang mempunyai titik pusat.

- Redl dalam “Group Emotion and Leadership”.

Pemimpin adalah seorang yang menjadi titik pusat yang mengintegrasikan kelompok.

- J.I. Brown dalam “Psychology and the Social Order”.

Pemimpin tidak dapat dipisahkan dengan kelompok, tetapi dapat dipandang sebagai suatu posisi yang memiliki potensi yang tinggi dibidangnya.

- Kenry Pratt Fairchild dalam “Dictionary of Sociologi and Related Sciences”.

Pemimpin dapat dibedakan dalam 2 arti :

– Pemimpin arti luas, seorang yang memimpin dengan cara mengambil inisiatif tingkah laku masyarakat secara mengarahkan, mengorganisir atau mengawasi usaha-usaha orang lain baik atas dasar prestasi, kekuasaan atau kedudukan.

– Pemimpin arti sempit, seseorang yang memimpin dengan alat-alat yang menyakinkan, sehingga para pengikut menerimanya secara suka rela.

- Dr. Phil. Astrid S. Susanto

Pemimpin adalah orang yang dianggap mempunyai pengaruh terhadap sekelompok orang banyak.

Perbedaan Pemimpin dan Kepemimpinan

Pebedaan :

Pemimpin adalah suatu lakon atau peran atau ketua dalam sistem dalam suatu organisasi atau kelompok. Sedangkan **kepemimpinan** merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja guna mencapai tujuan dan sasaran.

Dilihat dari tugasnya, pemimpin mempunyai tugas sebagai berikut :

- a. mengantarkan
- b. mengetahui
- c. memelopori
- d. memberi petunjuk
- e. mendidik
- f. memberi bimbingan dan penyuluhan
- g. menggerakkan bawahan

Fungsi utama pemimpin yaitu :

Fungsi utama seorang pemimpin menurut *Davis Krench* dan *Richard S. Krutchfield* sebagai berikut.

- perencana
- pelaksana
- penyusun kebijakan
- tenaga ahli
- wakil kelompok luar
- pengawas dan pengendali pertalian-pertalian di dalam kelompoknya
- pelaksana hukuman dan pujian
- pelerai bawahannya yang bersengketa
- suri teladan bawahannya
- lambang suatu kelompok
- penanggung jawab
- tokoh bapak
- kambing hitam
- pecinta ideologi bagi kelompoknya

Tanggung jawab pemimpin :

Tanggung jawab seorang pemimpin terdiri dari 2 tahap, yaitu :

1. kewajiban untuk menyelesaikan tugas

2. mempertanggungjawabkan kepada atasan atau kepada orang yang mendelegasikan wewenang mengenai hasil yang telah dicapai.

Tugas Kepemimpinan

Sedangkan tugas kepemimpinan yaitu, melaksanakan fungsi-fungsi manajemen seperti yang telah disebutkan sebelumnya yang terdiri dari: merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, dan mengawasi.

Terlaksananya tugas-tugas tersebut tidak dapat dicapai hanya oleh pimpinan seorang diri, tetapi dengan menggerakkan orang-orang yang dipimpinnya. Agar orang-orang yang dipimpin mau bekerja secara efektif seorang pemimpin di samping harus memiliki inisiatif dan kreatif harus selalu memperhatikan hubungan manusiawi. Secara lebih terperinci tugas-tugas seorang pemimpin meliputi: pengambilan keputusan menetapkan sasaran dan menyusun kebijaksanaan, mengorganisasikan dan menempatkan pekerja, mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan baik secara vertikal (antara bawahan dan atasan) maupun secara horisontal (antar bagian atau unit), serta memimpin dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan.

Fungsi kepemimpinan yaitu :

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

> Fungsi administrasi, yakni mengadakan formulasi kebijaksanaan administrasi dan menyediakan fasilitasnya.

> Fungsi sebagai Top Manajemen, yakni mengadakan planning, organizing, staffing, directing, commanding, controlling, dsb.

Dalam upaya mewujudkan kepemimpinan yang efektif, maka kepemimpinan tersebut harus dijalankan sesuai dengan fungsinya. Sehubungan dengan hal tersebut, menurut Hadari Nawawi (1995:74), fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok masing-masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada didalam, bukan berada diluar situasi itu Pemimpin harus berusaha agar menjadi bagian didalam situasi sosial kelompok atau organisasinya.

Fungsi kepemimpinan menurut *Hadari Nawawi* memiliki dua dimensi yaitu:

1) Dimensi yang berhubungan dengan tingkat kemampuan mengarahkan dalam tindakan atau aktifitas pemimpin, yang terlihat pada tanggapan orang-orang yang dipimpinnya.

2) Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok atau organisasi, yang dijabarkan dan dimanifestasikan melalui keputusan-keputusan dan kebijakan pemimpin.

Sehubungan dengan kedua dimensi tersebut, menurut Hadari Nawawi, secara operasional dapat dibedakan lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu:

1. Fungsi Instruktif.

Pemimpin berfungsi sebagai komunikator yang menentukan apa (isi perintah), bagaimana (cara mengerjakan perintah), bilamana (waktu memulai, melaksanakan dan melaporkan hasilnya), dan dimana (tempat mengerjakan perintah) agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif. Sehingga fungsi orang yang dipimpin hanyalah melaksanakan perintah.

2. Fungsi konsultatif.

Pemimpin dapat menggunakan fungsi konsultatif sebagai komunikasi dua arah. Hal tersebut digunakan manakala pemimpin dalam usaha menetapkan keputusan yang memerlukan bahan pertimbangan dan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya.

3. Fungsi Partisipasi.

Dalam menjalankan fungsi partisipasi pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya. Setiap anggota kelompok memperoleh kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam melaksanakan kegiatan yang dijabarkan dari tugas-tugas pokok, sesuai dengan posisi masing-masing.

4. Fungsi Delegasi

Dalam menjalankan fungsi delegasi, pemimpin memberikan pelimpahan wewenang membuay atau menetapkan keputusan. Fungsi delegasi sebenarnya adalah kepercayaan seorang pemimpin kepada orang yang diberi kepercayaan untuk pelimpahan wewenang dengan melaksanakannya secara bertanggungjawab. Fungsi pendelegasian ini, harus diwujudkan karena kemajuan dan perkembangan kelompok tidak mungkin diwujudkan oleh seorang pemimpin seorang diri.

5. Fungsi Pengendalian.

Fungsi pengendalian berasumsi bahwa kepemimpinan yang efektif harus mampu mengatur aktifitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Dalam

melaksanakan fungsi pengendalian, pemimpin dapat mewujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

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. Hal ini terutama terikat dengan fungsi mengatur hubungan antara individu atau kelompok dalam organisasi. Selain itu, fungsi pemimpin dalam mempengaruhi dan mengarahkan individu atau kelompok bertujuan untuk membantu organisasi bergerak kearah pencapaian sasaran. Dengan demikian, inti kepemimpinan bukan pertama-tama terletak pada kedudukannya dalam organisasi, melainkan bagaimana pemimpin melaksanakan fungsinya sebagai pemimpin. Fungsi kepemimpinan yang hakiki adalah :

- Selaku penentu arah yang akan ditempuh dalam usaha untuk pencapaian tujuan
- Sebagai wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak luar.
- Sebagai komunikator yang efektif.
- Sebagai integrator yang efektif, rasional, objektif, dan netral.

Fungsi pokok pimpinan adalah:

- Memberikan kerangka pokok yang jelas yang dapat dijadikan pegangan oleh anggotanya.
- Mengawasi, mengendalikan dan menyalurkan perilaku anggota yang dipimpin
- Bertindak sebagai wakil kelompok dalam berhubungan dengan dunia luar

Fungsi kepemimpinan itu pada pokoknya adalah menjalankan wewenang kepemimpinan, yaitu menyediakan suatu sistem komunikasi, memelihara kesediaan bekerja sama dan menjamin kelancaran serta keutuhan organisasi atau perusahaan.

Fungsi-fungsi kepemimpinan meliputi kegiatan dan tindakan sebagai berikut:

- a. Pengambilan keputusan
- b. Pengembangan imajinasi
- c. Pendelegasian wewenang kepada bawahan
- d. Pengembangan kesetiaan para bawahan
- e. Pemrakarsaan, penggiatan dan pengendalian rencana-rencana
- f. Pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya
- g. Pelaksanaan keputusan dan pemberian dorongan kepada para pelaksana
- h. Pelaksanaan kontrol dan perbaikan kesalahan-kesalahan
- i. Pemberian tanda penghargaan kepada bawahan yang berprestasi
- j. Pertanggungjawaban semua tindakan

Tanggung Jawab Kepemimpinan :

Kepemimpinan yang juga merupakan seni dalam mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama untuk mencapai tujuan, memerlukan tanggung jawab orang yang berfungsi sebagai pemimpin. Menurut Drs. Hidjirachman Ranupandojo et.AL., dengan mengutip pendapat Robert C. Miljus dalam buku “Effective Leadership and the motivation of Human Resources” (1992:152) mengatakan bahwa tanggung jawab para pemimpin adalah sebagai berikut :

- Menentukan tujuan pelaksanaan kerja realitas (dalam artian kuantitas, kualitas, keamanan dan sebagainya)
- Melengkapai para karyawan dengan sumber-sumber dana yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya.
- Mengkomunikasikan pada karyawan tentang apa yang diharapkan dari mereka.
- Memberikan susunan hadiah yang sepadan untuk mendorong prestasi.
- Mendelegasikan wewenang apabila diperlukan dan mengundang partisipasi apabila memungkinkan.
- Menghilangkan hambatan untuk pelaksanaan pekerjaan yang efektif.
- Menilai pelaksanaan pekerjaan yang menkomunikasikan hasilnya.
- Menunjukkan perhatian pada karyawan.

Tidaklah mudah menjadi seorang pemimpin, karena mereka harus memiliki sejumlah kualitas tertentu. Kalau seorang pemimpin salah dalam bertindak, maka bawahan bisa saja langsung menganggap buruk. Berikut ini adalah ciri-ciri PEMIMPIN YANG TIDAK IDEAL :

1. Hanya memerintah

Menjadi bos bukan berarti bisa seenaknya saja memerintah. Sebaliknya, hal yang harus dilakukan seorang pemimpin yang benar yaitu harus bisa menciptakan komunikasi yang baik dengan tim atau karyawannya demi mencapai visi dan misi perusahaan bersama-sama. Komunikasi di sini artinya komunikasi dua arah, sehingga bawahan bisa menyampaikan pendapat dan bukan sekadar menerima perintah.

2. Jarang diskusi

Bos yang buruk biasanya jarang berdiskusi dengan karyawannya tapi dia menuntut timnya untuk solid. Padahal, solid tidaknya sebuah tim juga dinilai dari adanya komunikasi yang baik antara bos dengan karyawannya. Dengan berdiskusi, bos pun bisa tahu jika ada masalah di antara karyawannya.

3. Tidak memberikan kepercayaan

Seorang bos yang baik bisa memberikan kepercayaan pada karyawannya untuk bekerja. Hal ini juga berguna untuk meningkatkan rasa percaya diri si karyawan. Sebaliknya, bos yang buruk tidak mampu memberikan kepercayaan itu. Akibatnya akan muncul rasa tak percaya di antara bos dan karyawannya.

4. Tidak memberikan pujian

Tak sedikit atasan di kantor yang merasa enggan untuk memuji karyawannya. Padahal, hal tersebut sekali-kali perlu dilakukan demi memberikan penghargaan pada karyawan. Ini yang membuat mereka bisa termotivasi untuk menjadi karyawan yang lebih baik dan maju.

5. Konflik

Apabila karyawan Anda ditegur oleh atasan dari divisi lain, jangan hanya diam saja dan membiarkan karyawan Anda menghadapinya sendirian. Pemimpin yang baik akan berusaha untuk memberi dukungan pada timnya, bukan malah ikut menyalahnyalalkannya juga.

6. Tidak terbuka

Hubungan baik dengan divisi yang berbeda perlu dibina dalam perusahaan. Jika Anda merupakan bos yang kerap tertutup dan tidak membeberkan kehebatan kerja tim Anda, itu menandakan bahwa Anda bukan termasuk bos yang baik.

7. Tidak bertanggung jawab

Jika Anda selalu menyerahkan tugas pada karyawan, padahal seharusnya pekerjaan tersebut dikerjakan oleh Anda, itu membuktikan bahwa Anda bukanlah bos yang baik. Pemimpin yang benar akan bertanggung jawab dengan pekerjaannya, bukan malah menyuruh bawahan untuk menyelesaikannya.

8. Pemimpin yang tidak memiliki visi, tidak akan bisa menjalankan tim.

Pemimpin tanpa visi akan gagal. Pemimpin yang tidak memiliki visi tidak bisa menginspirasi tim, memotivasi kinerja, atau menciptakan nilai yang berkelanjutan. Miskin visi, visi yang berubah-ubah, atau tidak ada visi akan menyebabkan para pemimpin gagal. Tugas pemimpin adalah untuk menyelaraskan organisasi sesuai dengan visi yang jelas dan dapat dicapai. Ini tidak bisa terjadi ketika orang buta menuntun orang buta, yang artinya pemimpin yang tidak mempunyai visi menuntun anggota dalam tim yang juga tidak memiliki tujuan dan arah.

9. Ketika pemimpin gagal memimpin dirinya sendiri

Seorang pemimpin yang memiliki karakter atau integritas tidak akan bertahan dalam ujian waktu. Tidak peduli seberapa cerdas, ramah, dan persuasif seseorang, jika mereka rentan terhadap rasionalisasi perilaku yang tidak etis berdasarkan kebutuhan saat ini atau masa depan, mereka akhirnya akan menjadi mangsa kehancuran mereka sendiri. Optik atas etika bukanlah formula untuk sukses.

10. Terlalu Mengandalkan Pengalaman Masa Lalu

Sydney Finkelstein, profesor di Dartmouth Tuck School mengatakan dalam Wall Street Journal 2009, “Pemimpin cenderung mengandalkan pengalaman masa lalu yang tampaknya berguna, tetapi sebenarnya berbahaya. ... karena tidak benar-benar cocok dengan situasi saat ini dan itu tidak akan menjadi bermanfaat.” Pemimpin harus memperhatikan kondisi kerja, rekan kerja, sumber daya, dan bagaimana menciptakan momentum di lingkungan yang baru.

11. Terlibat Politik Kantor

Motivasi politik membuat orang sulit membuat keputusan secara obyektif dan fokus pada mengelola tanggung jawab. Pemimpin yang terperangkap dalam politik kantor kehilangan identitas mereka dan terjebak dalam agenda dan motivasi orang lain.

12. Tak Punya Tujuan Kerja

Bila Anda tidak tahu apa yang Anda perjuangkan, Anda akan sulit membuat keputusan yang baik. Kejelasan tujuan memungkinkan Anda membuat keputusan yang benar dan konsisten sesuai dengan misi. Ketika tujuan “terganggu”, Anda akan kehilangan hubungan dengan naluri dan mulai membuat keputusan tanpa dependensi yang tepat dan sumber daya.

13. Menyalahgunakan Sumber Daya

Memimpin bukan hanya tentang memotivasi orang dan tim inspirasi, tapi juga mengharuskan Anda untuk mengetahui alat dan sumber daya yang tersedia dan atau yang harus diperoleh untuk bersaing. Pemimpin yang membuat keputusan baik terus meningkatkan pedoman sumber daya. Mereka memperkuat kemampuan untuk mendapatkan akses ke informasi yang benar, statistik, tren, dan hal lainnya yang tersedia dari luar dan dalam perusahaan. Mereka tahu kapan harus melibatkan semua sumber daya itu dalam rangka membuat keputusan tepat yang berdampak positif bagi perusahaan.

14. Tidak Melihat Peluang

Pemimpin tidak mengerti dengan visi yang disebut Wide-angle, melihat peluang dari segala arah. Visi ini membuat pemimpin ahli dalam mengantisipasi krisis dan mengelola perubahan jika keadaan memburuk. Ini juga dapat memperluas

pengamatan dan memungkinkan mereka melihat sekitar, di dalam dan luar perusahaan, sehingga keputusan-keputusan yang dibuat pun tepat.

15. Tidak Percaya Diri

Pemimpin yang tidak percaya diri sering menjadi putus asa dan membuat keputusan tiba-tiba. Mereka tidak memikirkan konsekuensi saat membuat keputusan.

DAFTAR PUSATAKA

1. Anoraga, Panji, S.E., M.M., *Psikologi Kepemimpinan*, Rineka Cipta, Jakarta, 2001.
2. Danim, Sudarwan, Prof., Dr., *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, Rineka Cipta, Jakarta, 2004.
3. Fattah, Nanang, Dr., *Landasan Manajemen Pendidikan*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung, 2001.
4. Komaruddin, Prof., *Manajemen Berdasarkan Sasaran*, Bumi Aksara, Jakarta, 1994
5. Lim, Hendrik, MBA., *Menyingkap Rahasia Mantra Pemimpin Sejati*, Elex Media Komputindo, Jakarta, 2007
6. Rivai, H. Veithzal, Prof., Dr. dan Dr. Hj. Sylviana Murni, S.H., M.Si., *Educational Management*, Rajawali Pers, 2009
7. Siagian, Sondang P., Prof., Dr., *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Rineka Cipta, Jakarta, 1999.
8. Slamet, Prof. Dr., *Kepemimpinan Sekolah (Makalah)*, Surabaya, 2009
9. Tim Penyusun Bahan Materi Diklat Prajabatan, *Kepemimpinan*, Lembaga Administrasi Negara, Jakarta, 1997.
10. Uno, Hamzah B., Dr., M.Pd., *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Bumi Aksara, Jakarta, 2007.
11. Winardi, J., Prof., Dr., *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, Rajawali Pers, Jakarta, 2001.
12. Wirjosumidjo, *Kepemimpinan dan Motivasi*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2001

Sumber :

1. herachaqy.com/2016/02/motivasi-dan-kepemimpinan-dalam.html
2. blingjamong.wordpress.com/2014/02/07/kepemimpinan-fungsi-tanggung-jawab-dan-ciri-pemimpin/