



## **KEPEMIMPINAN (*LEADERSHIP*)**

Oleh:

**Dr. Widarto, M.Pd.**

**FAKULTAS TEKNIK  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA**

**DISAMPAIKAN PADA PELATIHAN *SOFT SKILLS* MAHASISWA FT UNY  
TAHUN 2013  
DI FAKULTAS TEKNIK UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
TANGGAL 7 DAN 8 DESEMBER 2013**

## **KEPEMIMPINAN (*LEADERSHIP*)**

Oleh:

**Dr. Widarto, M.Pd.**

Dosen Jurusan Pendidikan Teknik Mesin, Fakultas Teknik UNY

### **A. Pendahuluan**

Tiap organisasi yang memerlukan kerjasama antarmanusia memerlukan seorang pemimpin. Komponen terpenting di dalam suatu organisasi adalah aspek kepemimpinan. Kajian tentang kepemimpinan sudah banyak dilakukan mulai dari kajian non-ilmiah sampai dengan kajian yang ilmiah. Pada kajian non-ilmiah, kepemimpinan itu dilahirkan berdasarkan pengalaman intuisi dan kecakapan praktis semata. Kepemimpinan dipandang sebagai pembawaan seseorang sebagai anugerah Tuhan. Karena itu dicarilah orang yang mempunyai sifat-sifat istimewa yang dipandang memenuhi syarat seorang pemimpin.

Dari sudut pandang ilmiah, kepemimpinan dipandang sebagai suatu fungsi, bukan sebagai kedudukan atau pembawaan pribadi seseorang. Maka diadakanlah suatu analisa tentang unsur-unsur dan fungsi yang dapat menjelaskan, syarat-syarat apa yang diperlukan agar pemimpin dapat bekerja secara efektif dalam situasi yang berbeda-beda. Pandangan baru ini membawa perubahan yang mendasar. Cara bekerja dan sikap seorang pemimpin menjadi kajian yang menarik untuk dipelajari.

Konsepsi baru tentang kepemimpinan membawa konsekwensi baru yang harus diperankan oleh seorang pemimpin. Semula pemimpin adalah orang yang membuat rencana, berfikir dan mengambil tanggung jawab untuk kelompok serta memberikan arah kepada orang-orang lain. Sekarang, selain tugas yang telah disebutkan di atas, seorang pemimpin itu sekaligus sebagai pelatih dan koordinator bagi kelompoknya. Fungsi utama pemimpin adalah membantu kelompok yang dipimpin untuk bersedia belajar memutuskan dan bekerja sama secara lebih efektif dan efisien. Oleh karena itu, peran seorang pemimpin termasuk menjadi pelatih yang dapat memberikan bantuan kepada kelompoknya.

\*) Disampaikan pada Kegiatan Pekatihan *Soft Skills* Mahasiswa FT UNY tahun 2013, pada tanggal 7-8 Desember 2013.

## **B. Pengertian Kepemimpinan**

- Kepemimpinan adalah interaksi antara pemimpin dan yang dipimpin untuk mengubah dan memberdayakan perilaku yang dipimpin sehingga mereka mampu memimpin dirinya sendiri dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi dan tujuan pribadi.
- Kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang agar mereka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok.
- Kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi orang-orang untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan yang mereka inginkan.
- Kepemimpinan adalah bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu, berdasarkan akseptasi atau penerimaan oleh kelompoknya dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi khusus.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa KEPEMIMPINAN adalah kemampuan mempengaruhi bawahan atau kelompok untuk bekerja sama mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Kepemimpinan dapat terjadi di mana saja, asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya mempengaruhi perilaku orang lain ke arah tercapainya suatu tujuan tertentu.

## **C. Kata Kunci Sebagai Seorang Pemimpin**

Mengarahkan, membimbing, memberi contoh (suri tauladan), mempengaruhi, mengkocing, memfasilitasi, mendukung, mendorong, memotivasi, mendelegasi, memiliki visi, menggerakkan, memberdayakan, menghargai, kepedulian, persuasi, membuat orang lain taat, berinteraksi, ekspektasi, mengambil resiko, menjaga integritas, membangun iklim yang kondusif, percaya diri, dll.

## **D. Pentingnya Pemimpin**

1. Agar tujuan organisasi tercapai (negara, daerah, organisasi, sekolah, perguruan tinggi, bank, industri, dsb.).
2. Agar yang dipimpin nyaman bekerja dalam mencapai tujuan organisasi
3. Agar organisasi yang dipimpin dapat menjaga kelangsungan hidup dan perkembangannya.

4. Agar memiliki *teamwork* yang kompak, cerdas, dinamis, harmonis/seirama, dan lincah dalam menyelesaikan masalah dan menghadapi tantangan serta dalam menanggapi aspirasi yang berkembang.

## **E. Fungsi Kepemimpinan**

Tugas pokok seorang pemimpin adalah mengantarkan, mengelompokkan, memberi petunjuk, mendidik, dan membimbing disingkat **Enam-M**. Agar organisasi dapat mencapai tujuan, anggota kelompok perlu mengikuti jejak pemimpinnya. Cara ini dapat dilaksanakan secara baik jika seorang pemimpin menjalankan fungsinya sebagaimana mestinya.

Fungsi kepemimpinan adalah sebagai berikut:

### **1. Fungsi Perencanaan**

Seorang pemimpin perlu membuat perencanaan yang menyeluruh bagi organisasi dan bagi diri sendiri selaku penanggung jawab tercapainya tujuan organisasi. Manfaatnya antara lain:

- a. Perencanaan merupakan hasil pemikiran dan analisa situasi dalam pekerjaan untuk pedoman apa yang akan dilakukan.
- b. Perencanaan berarti pemikiran jauh ke depan disertai keputusan-keputusan yang diambil berdasarkan fakta-fakta yang ada.
- c. Perencanaan berarti proyeksi atau penempatan diri ke situasi pekerjaan yang akan dilakukan dan tujuan atau target yang akan dicapai.

Perencanaan meliputi dua hal, yaitu:

- a. Perencanaan tidak tertulis yang akan digunakan dalam jangka pendek, pada keadaan darurat, dan kegiatan yang bersifat rutinitas.
- b. Perencanaan tertulis yang akan digunakan untuk menentukan kegiatan yang akan dilakukan dalam kurun waktu jangka panjang. Bila dipandang penting, bias dilengkapi dengan prosedur yang diperlukan.

Setiap rencana yang baik akan berisi:

- a. Maksud dan tujuan yang tetap dan dapat dipahami dengan cepat.

- b. Penggunaan sumber daya **Enam M** (*Man, Method, Machine, Material, Money, and Minute*) secara tepat.
- c. Cara dan prosedur untuk mencapai tujuan tersebut.

## 2. Fungsi Penetapan Visi

Seorang pemimpin yang senantiasa memiliki visi ke depan (visioner) berarti selalu waspada terhadap berbagai kemungkinan yang akan terjadi. Hal ini memberikan jaminan bahwa jalannya proses pekerjaan ke arah yang dituju akan dapat berlangsung terus menerus tanpa mengalami hambatan dan penyimpangan yang merugikan. Oleh sebab itu, seorang pemimpin harus peka terhadap perkembangan situasi baik di dalam maupun di luar organisasi sehingga mampu mendeteksi hambatan-hambatan yang muncul, baik yang kecil maupun yang besar.

## 3. Fungsi Pengembangan Loyalitas

Pengembangan loyalitas tidak saja di antara pengikut, tetapi juga untuk para pemimpin tingkat rendah dan menengah dalam organisasi. Untuk mencapai kesetiaan ini, seseorang pemimpin sendiri harus memberi teladan baik dalam pemikiran, kata-kata, maupun tingkah laku sehari-hari yang menunjukkan kepada anak buahnya pemimpin sendiri tidak pernah mengingkari dan menyeleweng dari loyalitas segala sesuatu tidak akan dapat berjalan sebagaimana mestinya.

## 4. Fungsi Pengawasan

Fungsi pengawasan merupakan fungsi pemimpin untuk senantiasa melihat pelaksanaan rencana. Dengan adanya pengawasan maka hambatan-hambatan dapat segera ditemukan, untuk dipecahkan sehingga semua kegiatan kembali berlangsung menurut acuan yang telah ditetapkan dalam rencana.

## 5. Fungsi Pengambil Keputusan

Pengambilan keputusan merupakan fungsi kepemimpinan yang tidak mudah dilakukan. Oleh sebab itu banyak pemimpin yang menunda untuk melakukan pengambilan keputusan. Bahkan ada pemimpin yang kurang berani

mengambil keputusan. Metode pengambilan keputusan dapat dilakukan secara individu, kelompok tim atau panitia, dewan, komisi, referendum, mengajukan usul tertulis dan lain sebagainya.

Dalam setiap pengambilan keputusan selalu diperlukan kombinasi yang sebaik-baiknya dari:

- a. Perasaan, firasat atau intuisi
- b. Pengumpulan, pengolahan, penilaian dan interpretasi fakta-fakta secara rasional sistematis.
- c. Pengalaman baik yang langsung maupun tidak langsung.
- d. Wewenang formal yang dimiliki oleh pengambil keputusan.

Dalam pengambilan keputusan seorang pemimpin dapat menggunakan metode-metode sebagai berikut :

- e. Keputusan-keputusan yang sifatnya sederhana individual artinya secara sendirian.
- f. Keputusan-keputusan yang sifatnya seragam dan diberikan secara terus menerus dapat diserahkan kepada orang-orang yang terlatih khusus untuk itu atau dilakukan dengan menggunakan komputer.
- g. Keputusan-keputusan yang bersifat rumit dan kompleks dalam arti menjadi tanggung jawab masyarakat lebih baik diambil secara kelompok atau majelis.
- h. Keputusan-keputusan yang bersifat rumit dan kompleks sebab masalahnya menyangkut perhitungan-perhitungan secara teknis agar diambil dengan bantuan seorang ahli dalam bidang yang akan diambil keputusannya.
- i. Fungsi memberi motivasi

Seorang pemimpin perlu selalu bersikap penuh perhatian terhadap anak buahnya. Pemimpin harus dapat memberi semangat, membesarkan hati, mempengaruhi anak buahnya agar rajinbekerja dan menunjukkan prestasi yang baik terhadap organisasi yang dipimpinnya. Pemberian anugerah yang berupa ganjaran, hadiah, piujian atau ucapan terima kasih sangat diperlukan

oleh anak buah sebab mereka merasa bahwa hasil jerih payahnya diperhatikan dan dihargai oleh pemimpinnya.

Di lain pihak, seorang pemimpin harus berani dan mampu mengambil tindakan terhadap anak buahnya yang menyeleweng, yang malas dan yang telah berbuat salah sehingga merugikan organisasi, dengan jalan memberi celaan, teguran, dan hukuman yang setimpal dengan kesalahannya. Untuk melaksanakan fungsi fungsi ini sebaik- baiknya, seorang pemimpin perlu menyelenggarakan daftar kecakapan dan kelakuan baik bagi semua pegawai sehingga tercatat semua hadiah maupun hukuman yang telah diberikan kepada mereka.

Terdapat dua tipe kepemimpinan, yaitu:

1. Fungsi menjalankan tugas

Fungsi ini harus dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Yang tergolong fungsi ini adalah :

- a. Kegiatan berinisiatif, antara lain usul pemecahan masalah, menyarankan gagasan-gagasan baru, dan sebagainya.
- b. Mencari informasi, antara lain mencari klasifikasi terhadap usul – usul atau saran serta mencari tambahan informasi yang diperlukan.
- c. Menyampaikan data atau informasi yang sekiranya ada kaitannya dengan pengalamannya sendiri dalam menghadapi masalah yang serupa.
- d. Menyampaikan pendapat atau penilaian atas saran – saran yang diterima.
- e. Memeberikan penjelasan dengan contoh – contoh yang lebih dapat mengembangkan pengertian.
- f. Menunjukkan kaitan antara berbagai gagasan atau saran-saran dan mencoba mengusulkan rangkuman gagasan atau saran menjadi satu kesatuan.
- g. Merangkum gagasan-gagasan yang ada kaitannya satu sama lain menjadi satu dan mengungkapkan kembali gagasan tersebut setelah didiskusikan dalam kelompok.

- h. Menguji apakah gagasan-gagasan tersebut dapat dilaksanakan dan menilai keputusan-keputusan yang akan dilaksanakan.
- i. Membandingkan keputusan kelompok dengan standar yang telah ditetapkan dan mengukur pelaksanaannya dengan tujuan yang telah ditetapkan.
- j. Menentukan sumber-sumber kesulitan, menyiapkan langkah-langkah selanjutnya yang diperlukan, dan mengatasi rintangan yang dihadapi untuk mencapai kemajuan yang diharapkan.

## 2. Fungsi pemeliharaan

Fungsi ini mengusahakan kepuasan, baik bagi pemeliharaan dan pengembangan kelompok untuk kelangsungan hidupnya. Yang termasuk fungsi ini antara lain:

- a. Bersikap ramah, hangat dan tanggap terhadap orang lain, mau dan dapat memujiorang lain atau idenya, serta dapat menerima dan menyetujui sumbangan fikiran orang lain.
- b. Mengusahakan kepada kelompok, mengusahakan setiap anggota berbicara dengan waktu yang dibatasi, sehingga anggota kelompok lain berkesempatan untuk mendengar.
- c. Menentukan penggunaan standar dalam pemilihan isi, prosedur dan penilaian keputusan serta mengingatkan kelompok untuk meniadakan keputusann yang bertentangan dengan pedoman kelompok.
- d. engikuti keputusan kelompok, menerima ide orang lain, bersikap sebagai pengikut/pendengar sewaktu kelompok sedang berdiskusi dan mengambil keputusan.
- e. Menyelesaikan perbedaan-perbedaan pendapat dan bertindak sebagai penengah untuk mengkompirmasikan pemecahan masalah.

## F. Tipe 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 menafsirkan kebenaran yang



sah. Kerajaan-kerajaan dan negara-negara totalitarian pada umumnya menerapkan paradigma kepemimpinan klasik (Uni Soviet/semua presiden sebelum Garberchov, Jerman/dibawah Hitler, Singapore/Lee Kwan Yew, dsb.). Jadi, pemimpin mendekte pengikut “apa yang harus dilakukan” tanpa konsultasi.

## 2. Kepemimpinan Berdasarkan Sifat Pembawaan

Teori ini meyakini bahwa pemimpin itu dilahirkan yang berarti pembawaan, bukan dipersiapkan/didikan. Sifat pembawaan pemimpin meliputi kualitas jiwa dan raga yang dapat digunakan untuk membedakan pemimpin dan pengikut. Contoh sifat pembawaan misalnya: kecerdasan intelektual, tubuh yang gagah dan tinggi, kepercayaan diri yg tinggi, dan tingkat energi.

## 3. Kepemimpinan Berdasarkan Perilaku

Teori ini meyakini bahwa perilaku pemimpin secara langsung mempengaruhi efektivitas kerja yang dipimpin, dan pemimpin dapat dipersiapkan/ dipelajari, bukan dilahirkan. Tiga jenis gaya perilaku pemimpin yaitu otoritarian, demokratik, dan pasif/pembiaran. Ketiganya dapat dipecah-pecah lagi lebih rinci.

## 4. Kepemimpinan Kharismatik

Kepemimpinan karismatik adalah jenis kepemimpinan yang mengandalkan pada karisma seorang pemimpin. Karisma seorang pemimpin ditunjukkan oleh kewibawaan yang dimiliki oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi yang dipimpin. Kewibawaan bersumber pada aspek psikologis dan fisik seorang pemimpin.

## 5. Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional adalah jenis kepemimpinan yang mengandalkan transaksi antara pemimpin dan yang dipimpin. Artinya, ada kesepakatan atau tawar menawar antara pemimpin dan yang dipimpin (politik dagang sapi). Pemimpin meminta yang dipimpin melakukan sesuatu dan yang dipimpin akan diberi imbal jasa jika yang dipimpin telah melaksanakan perintah sang pemimpin.

## 6. 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 yang berlaku untuk semua situasi. Situasi adalah lingkungan yang berada di sekitar pemimpin, baik dalam bentuk fisik maupun non-fisik, yang perlu dipertimbangkan sebelum memilih jenis kepemimpinan tertentu. Situasi yang dimaksud dapat berupa: orang yang dipimpin, jenis pekerjaan, waktu, sistem/ struktur (politik, ekonomi, teknologi, sosial, dsb.), dan kultur.

Dalam melakukan "*interaksi*" dengan yang dipimpin, seorang pemimpin selalu memilih "*cara*" memimpin yang paling tepat berdasarkan visi yang jelas, situasi yang dipimpin dan kondisi lingkungan yang mempengaruhinya. Dengan memper-timbangkan tiga hal ini, seorang pemimpin dapat menggunakan salah satu atau kombinasi cara-cara memimpin berikut: mengarahkan, memberi contoh, membimbing, mempengaruhi, mengkocing, memfasilitasi, mendukung, mendorong, memotivasi, mendelegasi, dan/atau cara lain yang tepat.

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

## 7. Kepemimpinan Visioner/ Transformasional

Kepemimpinan visioner/transformatif adalah kepemimpinan yang mengandalkan visi pemimpin sebagai inspirasi untuk mengarahkan pengikutnya. Tiga hal yang harus dilakukan oleh pemimpin transformasional: (1) menyadari perlunya perubahan, (2) menciptakan visi baru, (3) melembagakan perubahan. Dalam literatur, paradigma ini sering disebut paradigma ideal khususnya untuk melakukan transformasi organisasi.

## 8. 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.

### Daftar Pustaka

Adair, J. (1988). *Effective Leadership*. Calcuta: Rupa & Co.

Adair, J. (2008). *Kepemimpinan yang Memotivasi*. Judul Asli: *Leadership and Motivation*. Penerjemah: Fairano Ilyas. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

McCormick, N. (2012). *Leadership in Action. 15 Strategi Taktis untuk Menjadi Seorang Pemimpin yang Andal*. Jakarta: PT Bhuana Ilmu Populer.

Yukl, G. (2005). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi Kelima. Judul Asli: *Leadership in Organization*. Alih Bahasa: Budi Supriyanto.. Jakarta: PT Indeks Kelompok GRAMEDIA.

\*\*\*\*\*W\*\*\*\*\*