

Wacana Kepemimpinan Modern

Kontribusi Dari DRS. ANTON SUNARTO MPd.
Saturday, 17 April 2010

Bagi suatu organisasi (apapun jenisnya), kaderisasi merupakan hal biasa dilakukan. Entah itu untuk tujuan regenerasi/menjaring dalam rangka suksesi kepemimpinan, atau untuk pembekalan /pemantapan para pengurus organisasi.

A. PENGERTIAN KEPEMIMPINAN

Apa itu Pemimpin (kepemimpinan)? Tidak ada definisi secara tepat untuk pengertian pemimpin-kepemimpinan. Boleh dikatakan, definisi kepemimpinan sebanyak orang yang mendefinisikan. Karena setiap orang, berdasar pada pemahaman dan harapannya tentang kepemimpinan dapat mendefinisikan pengertian kepemimpinan itu sendiri.

Robert Schuller melihat kepemimpinan sebagai kekuatan untuk menseleksi mimpi-mimpi, sesudah itu menetapkan tujuan-tujuan. Kepemimpinan adalah suatu kekuatan yang menggerakkan perjuangan atau kegiatan Anda menuju sukses.

Sedang Cattell merumuskan pemimpin adalah "orang yang menciptakan perubahan yang paling efektif dalam kinerja kelompoknya". Dengan memakai definisi sederhana, Modern Dictionary of Sociology mengartikan pemimpin sebagai "seseorang yang menempati peranan sentral atau posisi dominan dan pengaruh suatu kelompok". Jadi dapat dikatakan inti dari pengertian pemimpin adalah peranan kunci, dominasi, serta pengaruh. Sementara kepemimpinan bagi Stogdill, didefinisikan sebagai "proses mempengaruhi kegiatan kelompok dalam perumusan dan mencapai tujuan".

Glenn (1992) yang juga telah mengumpulkan lebih dari 350 definisi tentang kepemimpinan, tetap merasa tidak puas. Sungguhpun begitu, ia tetap kembali menawarkan hasil pengamatan yang ia anggap patut untuk diperhitungkan. Yaitu: kepemimpinan sesungguhnya bersumber dari keunggulan manusia, tetapi tidak ada resep atau formula untuk menjalankannya.

Sedang kepemimpinan yang efektif menurut Siagian (1982) adalah kepemimpinan yang mampu menumbuhkan, memelihara, dan mengembangkan usaha dan iklim yang kooperatif dalam kehidupan organisasional, dan yang tercermin dalam kecekatannya mengambil keputusan. Artinya, pemimpin harus mampu menerobos lack of urgency dan lack of momentum.

B. PENDEKATAN KEPEMIMPINAN

Dalam studi kepemimpinan pada umumnya yang saya ketahui, dikenal ada 4 (empat) macam pendekatan kepemimpinan. Yaitu: 1. Pendekatan sifat; 2. Gaya kepemimpinan; 3. Situasional kepemimpinan; dan 4. Fungsional kepemimpinan.

1. Pendekatan Sifat Kepemimpinan:

Pendekatan pertama ini, disebut teri sifat. Dibicarakan mengenai sifat-sifat yang perlu dimiliki oleh seorang pemimpin. Yaitu yang membedakan dengan yang bukan pemimpin. Para ahli ilmu kepemimpinan telah mengidentifikasi 5 sifat negative yang mencegah orang menjadi pemimpin :

- a. tidak banyak mengetahui.
- b. Terlalu kaku.
- c. Tidak berperan serta.
- d. Otoriter.
- e. Suka menyerang dengan kata-kata.

2. Pendekatan Gaya Kepemimpinan:

Penelitian-penelitian yang bersumber pada pandangan gaya kepemimpinan umumnya memusatkan perhatian mereka pada perbandingan antara gaya deokratik dan gaya otokratik. Gatto (1992) mengkategorikan gaya kepemimpinan ke dalam 4 macam: Direktif, konsultatif, partisipatif, dan gaya delegasi.

Karakteristik dari setiap gaya tersebut dapat diuraikan secara singkat sebagai berikut:

- a. Gayan direktif: Pemimpin yang direktif pada umumnya membuat keputusan-keputusan penting dan banyak terlibat

dalam pelaksanaannya. Semua kegiatan terpusat pada pemimpin. Dan sedikit sekali kebebasan bagi bawahan untuk berkreasi. Pada dasarnya gaya direktif adalah gaya otoriter.

b. Gaya konsultatif: gaya ini dibangun di atas gaya direktif. Kurang otoriter dan banyak melakukan interaksi dengan para staf dan anggota organisasi/ bawahan. Fungsi pemimpin lebih banyak berkonsultasi, memberikan bimbingan, motivasi, memberi nasehat dalam rangka mencapai tujuan.

c. Gaya partisipatif: gaya ini bertolak dari gaya konsultatif yg bisa berkembang ke arah saling percaya antara bawahan dengan pemimpin. Pemimpin cenderung memberi kepercayaan pada kemampuan staf untuk menyelesaikan pekerjaan mereka sebagai tanggungjawab mereka.

d. Gaya delegasi: disebut juga gaya Free-rein. Yaitu gaya yang mendorong kemampuan staf untuk ambil inisiatif. Kurang interaksi dan control yang dilakukan oleh pemimpin, sehingga gaya ini hanya bisa berjalan apabila staf memperlihatkan tingkat kompetensi dan tanggungjawab yang tinggi.

3. Pendekatan Situasional Kepemimpinan:

Dalam pendekatan situasional dapat dikatakan bahwa faktor determinan yang dapat membuat efektif suatu gaya kepemimpinan tergantung pada situasi dimana pemimpin itu berada pada kepribadian pemimpin sendiri. Fieldler (1967, 1974) mengajukan teori Kontingen, menyampaikan situasi kepemimpinan digolongkan dalam 3 dimensi : 1. hubungan pemimpin-anggota, yaitu pemimpin aka