

KEPEMIMPINAN ABAD 21

Oleh :

Abdul Syakur*)

Abstraksi

Kalau kita mengamati berbagai telaah mengenai kepemimpinan untuk menentukan apa yang melahirkan seorang pemimpin yang efektif dan apa yang membedakan pemimpin dari bukan pemimpin. Literatur kepemimpinan berlimpah, dan banyak itu membingungkan dan kontradiksi. Untuk menjelajah hutan ini, kita perlu memperhatikan beberapa pendekatan tentang apa yang membuat pemimpin efektif.

Kata Kunci : Pemimpin, Transaksional dan Transformasional

Pendahuluan

Definisi tentang kepemimpinan hampir sama dengan orang yang mencoba mendefinisikan konsep kepemimpinan itu, walaupun tampaknya hampir semua orang sependapat bahwa kepemimpinan mencakup suatu proses pengaruh. Perbedaan itu cenderung berkisar pada apakah kepemimpinan itu harus *nonkoersif* (tidak memaksa), sebagai lawan dari penggunaan otoritas, ganjaran dan hukuman untuk memaksa pengaruh terhadap pengikutnya.

Untuk itu Taliziduhu Ndraha mencoba membedakan antara kepemimpinan dengan kekepalaan.

Kepemimpinan Adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain melalui dirinya sendiri dengan cara tertentu, agar orang lain itu berubah atau tetap menjadi integratif, Orang yang mempunyai kepemimpinan

itu disebut dengan pemimpin, dan Pemimpin itu tidak *Given*, melainkan *Achieved*.

Sedangkan Kekepalaan Adalah kekuasaan yang sah seseorang untuk menggunakan orang lain atau organisasi, guna mencapai tujuan tertentu, Orang yang mendapat kepercayaan kepala disebut dengan kepala, Kepala diberi atau memperoleh kekuasaan yang sah (*legitimasi power* yang disebut dengan otoritas dan Melalui cara : turun - temurun (tradisi), diberi (dipilih, ditunjuk, dilimpahkan), dibagi (*sharing*), diakui (kesaktian, kehebatan, dipuji, dikultuskan, dipercayai) atau penaklukan lewat kekerasan.

Pembahasan

Terkait dengan kepemimpinan abad 21 ini penulis mencoba membahas kepemimpinan dilihat dari segi pendekatan pemimpin yang efektif dan dari teori kepemimpinan transaksional dan tranfomasional.

1. Pendekatan Pemimpin Efektif

Pertama, berusaha mencari kepri-badian yang universal dan sampai sesuatu derajat yang lebih tinggi dari yang dimiliki oleh pemimpin ketimbang bukan pemimpin.

Kedua, mencoba menjelaskan kepemimpinan dalam perilaku seseorang yang terlibat di dalamnya. Kedua pendekatan ini telah dicap sebagai awal yang palsu yang didasarkan pada konsepsi mengenai kepemimpinan yang keliru dan terlalu disederhanakan.

Ketiga, menggunakan model-model kepemimpinan untuk menjelaskan tidak memadainya teori - teori

kepemimpinan sebelumnya dalam merujuk dan memadukan aneka ragam penemuan riset.

Sekarang para peneliti mencoba mengidentifikasi seperangkat ciri yang secara implisit menjadi acuan bila seseorang mengidentifikasi orang lain sebagai pemimpin. Garis pemikiran ini mengemukakan bahwa hakekat kepemimpinan adalah gaya yang menonjolkan penampilan sebagai pemimpin.

Kepemimpinan termasuk ke dalam segelintir istilah pada OB yang definisinya kurang mendapat kata sepakat. Seperti kata seorang pakar " jumlah definisi kepemimpinan hampir sama banyak dengan orang yang mencoba mengidentifikasi konsep kepemimpinan itu " . walaupun tampaknya hampir semua orang sependapat bahwa kepemimpinan mencakup suatu proses pengaruh, perbedaan cenderung berkisar pada apakah kepemimpinan itu harus nonkoersif (tidak memaksa), sebagai lawan dari penggunaan otoritas, ganjaran dan hukuman untuk memaksa pengaruh terhadap pengikutnya. Dan apakah itu berbeda jelas dari manajemen.

Abraham Zalesznik misalnya berpendapat, bahwa pemimpin dan manajer sangat berbeda. Mereka berbeda dalam motivasi, sejarah pribadi dan cara berpikir serta bertindak. Selanjutnya dia mengatakan bahwa manajer cenderung mengambil sikap impersonal, jika tidak pasif terhadap tujuan. Manajer cenderung memandang kerja sebagai suatu proses yang memungkinkan, mencakup suatu kombinasi dari orang dan gagasan yang berinteraksi untuk menetapkan strategi dan mengambil keputusan. Pemimpin bekerja dari posisi berisiko tinggi, sering mereka secara temperamental ingin

mencari resiko dan bahaya, teristimewa bila kesempatan dan ganjaran tampak tinggi.

2. Pemimpin dilihat dari sudut pandang Transaksional dan Transformasional

Pemimpin transaksional adalah pemimpin yang memandu atau memotivasi pengikut mereka mengarah ke arah tujuan - tujuan yang telah ditetapkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas.

Sedangkan, Pemimpin yang transformasional yaitu pemimpin yang mencurahkan perhatian pada keprihatinan dan kebutuhan pengemban dari pengikut individual. Mereka mengubah kesadaran - kesadaran para pengikut akan persoalan - persoalan yang membantu mereka memandang masalah - masalah lama dengan cara - cara baru dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan dan mengilhami para pengikut untuk mencapai tujuan kelompok.

Tetapi kepemimpinan transaksional dan transformasional tidak dapat dipandang sebagai sesuatu yang berlawanan, karena kepemimpinan transformasional dibangun di atas kepemimpinan transaksional. Dia menghasilkan tingkat upaya dan kinerja bawahan yang melampaui apa yang terjadi dengan pendekatan transaksional saja. Lagi pula kepemimpinan transformasional lebih dari pada kharisma. Pemimpin yang semata - mata kharismatik dapat menginginkan para pengikutnya untuk mengadopsi pandangan dunia si kharismatik dan tidak beranjak lebih jauh, pemimpin transformasional akan berupaya menanamkan dalam diri pengikutnya kemampuan untuk memperta nyakan tidak hanya

pandangan yang sudah mapan melainkan juga pandangan yang ditetapkan oleh pemimpin.

3. Nilai dan Budaya Kepemimpinan di Indonesia

Nilai dan Budaya suatu Negara tidak dapat dipisahkan dengan nilai dan budaya para pemimpin dan masyarakatnya, artinya nilai dan budaya yang sudah tertanam dan terbiasa dilakukan oleh masyarakat akan sulit dihilangkan dan itu akan menjadi ciri dari pemimpinnya.

Seperti halnya nilai dan budaya yang ada di Negara kita, akan mempengaruhi dan merupakan ciri dari pemimpin kita.

Misalnya :

- a. **Nilai Kharismatik** : Masyarakat kita akan selalu menjunjung orang - orang yang mempunyai kharisma walaupun orang itu tidak pandai (ahli) dalam memimpin, sebaliknya orang yang pandai (ahli) tetapi tidak mempunyai kharisma, maka dia akan sulit untuk menjadi pemimpin.
- b. **Nilai Ekonomis** : Orang akan tertarik menjadi pemimpin karena ingin menjadi kaya, bukan ingin bagaimana membawa masyarakat ini menjadi lebih maju.
- c. **Nilai Politik** : Pemimpin kita rata - rata pemimpin yang ingin mempertahankan kelompok - kelompok tertentu, sehingga pada saat menjadi pemimpin, maka dia akan berupaya bagaimana caranya dia akan selalu bertahan.

d. **Nilai Religius** : Nilai ini sangat melekat pada pemimpin - pemimpin kita, karena nilai inilah yang masih dipegang teguh oleh masyarakat kita, dan nilai inilah yang kebanyakan dimiliki oleh negara - negara yang mayoritas masyarakatnya beragama, baik Islam maupun Kristen, dan nilai ini merupakan ciri daripada negara yang beragama.

Pada suatu kesimpulan yang umum yang muncul akhir - akhir ini mengenai kepemimpinan adalah bahwa pemimpin yang efektif ialah pemimpin yang tidak menggunakan gaya tunggal apapun, mereka menyesuaikan gaya mereka pada situasi, yang diantaranya situasi itu adalah budaya nasional yang akan menetapkan gaya kepemimpinan manakah yang paling efektif.

Budaya nasional mempengaruhi lewat gaya pengikut. Pemimpin tidak dapat mempunyai gaya mereka sesuka hati, mereka dikendalikan oleh kondisi budaya yang ternyata diharapkan oleh pengikut mereka.

Misalnya : masyarakat kita mempunyai budaya gotong royong dan rasa kekeluargaan yang tinggi, maka pemimpin yang efektif untuk masyarakat seperti ini adalah pemimpin yang mempunyai gaya demokratis dan partisipatif. Bukan pemimpin yang manipulatif dan otokratis itu diterapkan, maka hasilnya tidak efektif.

4. Pemimpin dan Organisasi

Perubahan organisasi tidak terlepas dari persepsi pemimpin organisasi dalam memandang organisasinya. (Thoha, 1995)

Cara pandang pemimpin organisasi terhadap perubahan dapat digolongkan menjadi 3 bagian, yakni :

- a. Persepektif Teknis : Pusat perhatian adalah bagaimana mengaplikasikan ilmu pengetahuan pada cara kerja dalam organisasi sehingga dapat dicapai efektifitas kerja
- b. Persepektif Politik : Organisasi diubah dan diperbaiki melalui penggunaan kekuasaan (power) oleh kelompok yang dominan terhadap kelompok yang kurang berdaya, atau dengan cara tawar - menawar diantara kelompok - kelompok yang berpengaruh. Pemimpin menghadapi masalah bagaimana mengalokasikan kekuasaan dan sumber
- c. Persepektif Kultural : Sistem kultural dipandang sebagai suatu kesatuan nilai, kepercayaan dan kebiasaan yang diikuti serta memiliki kekuatan mengikat sebagai suatu ikatan normatif dalam organisasi. Proses perubahan harus memperhatikan kultur organisasi.

5. Kepemimpinan Birokrasi Masa Depan

Kepemimpinan birokrasi masa depan menurut Miftah Thoha paling tidak harus melakukan beberapa hal, yaitu :

- a. Desentralisasi : penyebaran kekuasaan kepada bawahannya
- b. Kekuasaan yang menekankan kemitraan antara masyarakat dan aparatur pemerintah :
 - Mengupayakan pemberdayaan masyarakat
 - Menghargai partisipasi masyarakat
 - Tidak elitis, tetapi berorientasi pada yang dipimpin (masyarakat)
- c. Gaya Kepemimpinan :
 - Persuasif

- Partisipatif
- Bottom - up
- Otonomi
- Keterbukaan
- Desentralisasi
- Kemitraan
- Mewujudkan keadilan

6. Kepemimpinan Abad 21

Bagaimana pemimpin yang diharapkan di abad ini ?

Pemimpin di abad 21 ini di samping mempunyai power juga faktor manajerial. Pemimpin itu harus memiliki dan mengkondisikan dirinya pada situasi, artinya pemimpin itu harus mempunyai gaya kepemimpinan yang situasional. Disamping nilai atau gaya kepemimpinan di atas, pemimpin abad 21 juga harus memiliki jiwa :

a. Enterprener

Pemimpin abad 21 harus kompeten, individualistis, egosentris, dominan, percaya pada diri sendiri, inovatif, punya kemampuan keras, memiliki dorongan untuk mencapai sesuatu yang luar biasa. Jiwa Enterprener ini baik sekali untuk pemimpin saat sekarang. Disamping mempunyai dedikasi yang tinggi, juga tidak mementingkan pada kepentingan sendiri.

b. Corporatif

Seorang pemimpin selalu dianggap sebagai tindakan tim, ia sangat dominan, tetapi tidak suka mendominasi. Sangat direktif namun masih memberikan kebebasan pada bawahannya, konsultatif, tetapi kurang partisipatif.

c. Developer

Seorang pemimpin harus juga seorang pembangun yaitu orang yang menganggap orang lain sebagai sumber kekuatan utama. Itu sebabnya ia sangat percaya kepada bawahannya. Selalu membantu mengaktualisasikan potensi yang dimiliki bawahan. Memiliki ketrampilan dalam membina hubungan yang hebat. Dengan itu ia mampu memenangkan loyalitas dari masyarakat dan menciptakan iklim yang memberi dukungan penuh atas kepemimpinannya.

d. Integrator

Seorang integrator ialah seorang yang selalu ingin membangun konsensus dan komitmen. Memiliki kemampuan dalam melakukan hubungan dan bantuan, serta sangat partisipatif, ia juga seorang pelopor pembentukan tim yang kokoh, seorang yang penuh motivasi, terampil dalam menyatukan masukan yang bervariasi. Pendeknya ia adalah pemimpin yang brilliant dan lebih menyukai pengambilan keputusan kelompok.

Penutup

Mencari seorang pemimpin yang ideal seperti apa yang kita harapkan, memang tidak gampang, apalagi yang memenuhi kriteria yang ada di atas. Karena sesungguhnya manusia tidak ada yang sempurna, tentunya pasti ada kekurangannya. Akan tetapi dengan kita mengetahui kriteria kepemimpinan di atas, kita akan dapat memilih atau menentukan pemimpin yang memiliki sebagian kriteria yang ada di atas tersebut, sehingga kita tidak

terpancang dan terpengaruh oleh janji - janji yang disampaikan oleh calon pemimpin. Tetapi oleh sifat yang dimiliki oleh calon pemimpin tersebut

***) Penulis adalah Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Sultan Fatah Demak**

Daftar Pustaka

- Stephen P. Robbins, 1996, Perilaku Organisasi, Jakarta.
PT. Prenhalindo
- Gary Dessler, 1997, Manajemen Sumberdaya Manusia,
Jakarta. PT. Prenhalindo
- Thoha, Miftah, 1994, Perilaku Organisasi, Konsep Dasar
dan Aplikasinya, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sutarto, 1998, Dasar - Dasar Kepemimpinan Administrasi,
Gajah Mada University Press, Yogyakarta.