

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DALAM SEBUAH ORGANISASI

Heni Rohaeni

ASM BSI

Jl. Kramat Raya No.168 Jakarta Pusat

Email: heni_rohaeni82@yahoo.co.id

Abstract

Being a leader with a leadership style that organizations aim to be the responsibility of a leader they can walk or applied in various ways, so depending on the individual leader with a distinctive image and unique personality. There are leaders who emphasize how authoritarian leadership style, democratic style, and other styles, depending on something that is closely related to the quality and uniqueness of each act as a leader. Something that believes that with his leadership style, he will still be able to carry out duties and responsibilities well.

Keywords: Leadership Style, Organization

Menjadi pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda bertujuan agar organisasi yang menjadi tanggung jawab seorang pemimpin tersebut dapat berjalan atau dilaksanakan dengan berbagai cara, sehingga sangat bergantung pada pribadi pemimpin yang dengan gambaran kepribadiannya yang khas dan unik. Ada pemimpin yang harus menekankan gaya kepemimpinannya dengan cara otoriter, gaya demokratis, dan gaya yang lain, tergantung pada sesuatu yang sangat erat hubungannya dengan kualitas dan kekhasan pada pribadi yang bertindak sebagai pemimpin. Sesuatu yang diyakini bahwa dengan gaya kepemimpinannya, ia akan tetap dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Organisasi

I. PENDAHULUAN

Membicarakan kepemimpinan memang menarik, pemimpin dan kepemimpinan pada hakikatnya dapat dilihat dari beberapa sudut pandang. Dari waktu ke waktu menjadi perhatian manusia, ada yang berpendapat masalah kepemimpinan itu sama dengan sejarah umat manusia. Dalam kepemimpinan dibutuhkan manusia, karena adanya suatu keterbatasan dan kelebihan-kelebihan itu pada manusia. Di satu pihak manusia memiliki kemampuan terbatas untuk memimpin, dilain pihak ada orang yang mempunyai kelebihan kemampuan untuk memimpin. Di sinilah timbulnya kebutuhan akan pemimpin dan kepemimpinan. Maka jelaslah di mana ada kumpulan manusia di situ diperlukan adanya seorang pemimpin dengan gaya dan sikap kepemimpinan yang mungkin berbeda-beda, namun diarahkan agar kumpulan manusia tersebut dapat secara bersama-sama secara teratur mencapai tujuan yang dikehendaki.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kepemimpinan

Agar memperoleh kemantapan dalam merumuskan pengertian kepemimpinan ada baiknya dikemukakan terlebih dahulu beberapa pendapat tentang kepemimpinan itu sendiri, yang di tinjau dari berbagai sudut pandang. Seperti pengertian Kepemimpinan yang diungkapkan oleh Tead dalam Sutarto (2006:12) "*Leadership is the activity of influencing people to cooperate toward some goal which come to find desirable*". (kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang agar mau bekerjasama untuk mencapai beberapa tujuan yang mereka inginkan). Lain lagi pendapat Terry dalam Thoha (2007:50) yang mengartikan "kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi". Adapun pengertian kepemimpinan menurut Sutarto (2006:25) "Rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan".

Dari pendapat-pendapat dari ahli di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pada dasarnya kepemimpinan itu merupakan suatu proses mempengaruhi dan saling pengaruh dimana mempengaruhi mengandung kesan searah, sedangkan saling pengaruh mengandung makna timbal balik.

Pendekatan Konseptual Kepemimpinan

Sebelum mencoba memahami segala sesuatu tentang kepemimpinan, diperlukan pengertian dasar yang diambil dari berbagai teori tentang kepemimpinan yang akan menjadi basis pemahaman tentang kepemimpinan itu sendiri. Adapun pengertian teori kepemimpinan menurut Kartono (2001:27) Kepemimpinan adalah penetralisasian satu seri perilaku pemimpin dan konsep-konsep kepemimpinannya, dengan menonjolkan latar belakang historis, sebab-musabab timbulnya kepemimpinan, persyaratan menjadi pemimpin, sifat-sifat utama pemimpin, tugas pokok dan fungsinya, serta etika profesi kepemimpinan. Teori pertama yang banyak digunakan adalah teori perilaku menurut Sharma dalam Prasetyo (2006:6). Teori perilaku ini dikemukakan oleh :

1. *Ohio State University*. Hasil kajian mereka mengatakan bahwa pemimpin yang baik/berhasil adalah mereka yang menciptakan struktur yang memungkinkan inisiatif ditambah dengan pertimbangan-pertimbangan tertentu.
2. *University Of Michigan*. Para ahli dari universitas ini menggambarkan kepemimpinan sebagai kontinum dengan dua kutub, yaitu yang berorientasi pada manusia (karyawan/pengikut) pada satu kutub dan yang berorientasi pada produksi pada kutub yang lain.
3. Teori Atribut (*Attribution Theory*) mengatakan bahwa kepemimpinan semata-mata adalah atribut, atau cirri-ciri yang diberikan orang kepada seorang individu. Teori ini membahas ciri-ciri penting dari seorang pemimpin sehingga setiap orang yang mempunyai ciri-ciri tersebut adalah pemimpin
4. Teori berikut adalah teori yang menyatakan bahwa kepemimpinan itu adalah sifat atau karakteristik yang dibawa seseorang sejak lahir. Jadi menurut teori ini kepemimpinan adalah bakat alam yang tidak bisa dipelajari.
5. Teori Transaksional yang mengatakan bahwa perilaku seseorang dalam

hubungannya dengan orang lain, termasuk pemimpinnya, adalah hasil dari transaksi semata.

6. Teori Situasional dari Hersey dan Blanchard. Teori ini mengatakan bahwa ada pola hubungan tertentu antara pemimpin dan pengikut, dan hubungan ini bersama-sama dengan struktur tugas yang ditentukan, menentukan kepemimpinan macam apa yang harus dipraktikkan.
7. Teori Jalur pencapaian tujuan (*Goal-path Theory*) dari Robert House (1971). Menurut teori ini perilaku pemimpin dapat diterima oleh pengikutnya apabila pengikutnya apabila pengikut menganggap perilaku itu merupakan sumber pemuasan kebutuhan saat itu ataupun di masa mendatang.

Dari teori-teori tersebut di atas ada tiga teori yang menonjol dalam menjelaskan kemunculan pemimpin menurut Kartono (2001:29) yaitu:

1. Teori genetis menyatakan sebagai berikut:
 - a. Pemimpin itu tidak dibuat, akan tetapi lahir jadi pemimpin oleh bakat-bakat alami yang luar biasa sejak lahirnya.
 - b. Dia ditakdirkan lahir menjadi pemimpin dalam situasi kondisi yang bagaimanapun juga, yang khusus.
 - c. Secara filsafati, teori tersebut menganut pandangan deterministik
2. Teori sosial (lawan teori genetis) menyatakan sebagai berikut:
 - a. Pemimpin itu harus disiapkan, dididik, dan dibentuk, tidak terlahirkan begitu saja.
 - b. Setiap orang bisa menjadi pemimpin, melalui usaha penyiapan dan pendidikan, serta didorong oleh kemauan sendiri.
3. Teori Ekologis atau sistetis (muncul sebagai reaksi dari kedua teori lebih dahulu), Menyatakan sebagai berikut: seorang akan sukses menjadi pimpinan, bila sejak lahirnya dia telah memiliki bakat-bakat kepemimpinan, dan bakat-bakat ini sempat dikembangkan melalui pengalaman dan usaha pendidikan; juga sesuai dengan tuntutan lingkungan/ekologisnya.

Karakteristik Pemimpin

Ada sifat-sifat atau karakteristik seseorang yang membedakan apakah dia seorang pemimpin atau bukan. Pemimpin memang mempunyai karakteristik tertentu yang menyebabkan dia ditaati oleh orang lain. Menurut teori Atributif, kepemimpinan merupakan bakat bawaan sehingga kepemimpinan tidak bisa dipelajari. Ada orang yang dilahirkan untuk menjadi pemimpin dan ada yang dilahirkan tidak dengan bakat kepemimpinan.

Para ahli menampilkan gaya yang berbeda-beda dalam mengulas karakteristik pemimpin yang baik. Beberapa ahli menggunakan pendekatan-pendekatan tertentu dalam menentukan karakteristik tersebut. Berikut ini diuraikan pandangan-pandangan mengenai karakteristik pimpinan yang diambil dari beberapa pendapat ahli yakni:

1. Pandangan tradisional menekankan bahwa ada cirri-ciri atau sifat-sifat Tertentu yang membedakan seorang pemimpin dan bukan pemimpin. Seperti pendapat Bennis dalam Prasetyo (2006:18) yang menyatakan ciri atau sifat positif seorang pemimpin adalah:
 - a. Kecerdasan
 - b. Dasar ilmu yang kuat
 - c. Bertanggung jawab
 - d. Partisipasi social yang baik
 - e. Status sosio-ekonomik
 - f. Bisa diandalkan
2. Kouzes dan Posner dalam Prasetyo (2006:18) menyatakan mayoritas populasi penelitiannya dalam sepuluh tahun menginginkan seorang pemimpin yang:
 - a. Jujur
 - b. Kompeten
 - c. Berwawasan jauh kedepan
 - d. Selalu memberikan inspirasi
3. John Adair dalam Prasetyo (2006:19) juga mengemukakan kualitas seorang pemimpin dengan menyebutkan kecerdasan, semangat, inisiatif, dan antusiasme. Dia juga menyatakan bahwa kepemimpinan bukan sekedar atribut pribadi, atau kualitas kepribadian secara umum, yang dapat dirangkul menjadi kualitas kepemimpinan. Kepemimpinan adalah pern yang ditentukan oleh pengharapan atau ekspektasi kelompok atau organisasi.

4. E.E.Ghizeli dan Stogdil dalam Sutarto (2006:39) berpendapat tentang sifat-sifat yang seharusnya ada pada pemimpin yaitu:
 - a. Kecerdasan (*Intelligence*)
 - b. Kemampuan mengawasi (*Supervisory ability*)
 - c. Inisiatif (*Inisiative*)
 - d. Ketenangan diri (*Self-assurance*)
 - e. Kepribadian (*Individuality*)
5. George R.Terry dalam Sutarto (2006:43) menyatakan sifat-sifat yang seharusnya ada pada pemimpin adalah:
 - a. Kecerdasan (*Intelligence*)
 - b. Inisiatif (*Inisiative*)
 - c. Kekuatan atau pendorong (*Energy of drive*)
 - d. Kematangan perasaan (*Emosional Maturity*)
 - e. Meyakinkan (*Persuasive*)
 - f. Kemahiran berkomunikasi (*Comunicative Skill*)
 - g. Ketenang diri (*Self-Assurance*)
 - h. Cerdik (*Perceptive*)
 - i. Daya Cipta (*Creativity*)
 - j. Berperan serta dalam pergaulan (*Social Partisipation*)

dari beberapa Pendapat para ahli di atas dapat diambil kesimpulan bahwa ciri-ciri atau karakteristik pemimpin yang baik itu termasuk kecerdasan, dasar ilmu yang kuat, bertanggung jawab, jujur, kompeten, berwawasan jauh kedepan, inspiratif, dan percaya diri. Akan tetapi kepemimpinan bukanlah semata-mata ciri atau karakteristik pribadi seseorang.

Gaya Kepemimpinan

Pada dasarnya ada bermacam-macam gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin dalam menetapkan kepemimpinannya dalam praktiknya. Bahkan didalam satu organisasi atau perusahaan dalam suatu bagian, divisi, atau cabang yang sama bisa terdapat gaya kepemimpinan yang berbeda satu sama lain. Seperti Prasetyo (2006:28) mendefinisikan “gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan dalam proses kepemimpinan yang mengimplementasikan dalam perilaku kepemimpinan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk bertindak sesuai dengan apa yang dia inginkan”. Menurut Thoha (2007:49) Gaya

kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi di antara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya.

Selama bertahun-tahun ketika orang-orang membicarakan gaya kepemimpinan, mereka mengidentifikasi dua kategori gaya yang ekstrem yakni: gaya kepemimpinan otokratis, dan gaya kepemimpinan demokratis. Kepemimpinan otokratis dipandang sebagai gaya yang didasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas. Sementara itu gaya kepemimpinan demokratis dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambil keputusan. Pada bagian ini akan dibahas bermacam gaya kepemimpinan menurut beberapa ahli seperti yang dipaparkan dalam Thoha (2007:50) yakni sebagai berikut:

1. **Gaya Kepemimpinan Kontinum**

Gaya ini sebenarnya termasuk klasik. Orang yang pertama kali mengenalkan ialah Robert Tannenbaun dan Warren Schmidt. Gagasan dalam gaya ini ada dua bidang pengaruh yang eksterm. *Pertama*, bidang pengaruh pimpinan dan *Kedua*, bidang pengaruh kebebasan bawahan. Pada bidang pertama pemimpin menggunakan otoritasnya dalam gaya kepemimpinannya, sedangkan pada bidang kedua pemimpin menunjukkan gaya yang demokratis. Kedua bidang pengaruh ini dipengaruhi dalam hubungannya kalau pemimpin melakukan aktifitas pembuatan keputusan.

2. **Gaya Managerial Grid**

Dalam pendekatan managerial grid ini, manajer berhubungan dengan dua hal, yakni produksi di satu pihak dan orang-orang di pihak lain. Sebagaimana dikehendaki oleh Blake dan Mouton, managerial Grid menekankan bagaimana manajer memikirkan produksi dan hubungan manajer serta memikirkan produksi dan

hubungan kerja dengan manusiannya. Bukannya ditekankan pada berapa banyak produksi yang dihasilkan dan berapa banyak ia harus berhubungan dengan bawahannya.

3. **Tiga Dimensi Dari Reddin**

Kalau dalam managerial grid, Blake dan Mouton berhasil mengidentifikasi gaya-gaya kepemimpinan yang tidak secara langsung berhubungan dengan efektivitas, maka Reddin menambahkan tiga dimensi tersebut dengan efektivitas dalam modelnya. Selain dipulangkan pada dua hal mendasar yakni hubungannya pemimpin dengan tugas dan hubungan kerja. Dengan demikian, model yang dibangun Reddin adalah gaya kepemimpinan yang cocok dan mempunyai pengaruh terhadap lingkungan. Berdasarkan atas adanya perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada orang dan perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada tugas, masing-masing kelompok gaya kepemimpinan tersebut dibagi menjadi tiga (3) macam gaya, menurut Reddin dalam Sutarto (2006:118) yaitu:

1. Kelompok gaya dasar

a. Pemisah .”*Seperated*”

Pemimpin yang menerapkan gaya ini akan nampak dari perilakunya yang berorientasi rendah baik terhadap orang maupun terhadap tugas.

b. Pengabdian .”*Dedicated*”

Pemimpin yang menerapkan gaya ini akan nampak pada perilakunya yang berorientasi rendah terhadap orang dan berorientasi tinggi terhadap tugas.

c. Penghubung .”*Related*”

Pemimpin yang menerapkan gaya ini akan nampak dari perilakunya yang berorientasi tinggi terhadap orang dan rendah terhadap tugas

d. Terpadu .”*Integrated*”

pemimpin yang menerapkan gaya ini akan nampak dari perilakunya yang berorientasi tinggi terhadap orang maupun terhadap tugas.

2. Kelompok gaya efektif

a. Birokrat .”*Bureaucrat*”

Pemimpin yang menerapkan gaya ini akan nampak dari perilakunya yang berorientasi rendah baik terhadap orang maupun tugas.

Pemimpin bergaya birokrat terutama tertarik pada berbagai peraturan dan berkeinginan untuk memelihara peraturan tersebut serta mengontrol situasi yang mereka gunakan dan nampaknya secara sungguh-sungguh.

b. Otokrat bijak "*benevolent autocrat*"

Pemimpin yang menerapkan gaya ini akan nampak dari perilakunya yang berorientasi rendah pada orang dan berorientasi tinggi terhadap tugas. Pemimpin bergaya otokrat bijak mengetahui dengan pasti apa yang dia inginkan dan bagaimana memenuhi keinginan itu tanpa menyebabkan kebencian dari pihak lain.

c. Pengembang "*developer*"

Pemimpin yang menerapkan gaya ini nampak dari perilakunya yang berorientasi tinggi terhadap orang dan berorientasi rendah pada tugas. Pemimpin bergaya pengembang memiliki kepercayaan penuh terhadap para bawahannya dan sangat memperhatikan pengembangan para bawahannya sebagai individu-individu.

d. Eksekutif "*executive*"

Pemimpin yang menerapkan gaya ini akan nampak dari perilakunya yang berorientasi tinggi baik terhadap orang maupun terhadap tugas.

Pemimpin bergaya eksekutif merupakan seorang pendorong yang baik, menetapkan ukuran baku yang tinggi, menghargai perbedaan dalam bekerja.

3. Kelompok gaya tak efektif

a. Pelari "*deserter*"

pemimpin yang menerapkan gaya ini akan nampak dari perilakunya yang berorientasi rendah baik terhadap orang maupun terhadap tugas. Pemimpin bergaya pelari tidak bersedia terlibat dalam tugas dan pasif.

b. Otokrat "*autocrat*"

Pemimpin yang menerapkan gaya ini akan nampak dari perilakunya yang

berorientasi rendah terhadap orang dan berorientasi tinggi terhadap tugas. Pemimpin bergaya otokrat tidak memiliki kepercayaan terhadap orang lain, tidak menyenangkan, dan hanya tertarik pada pekerjaan yang segera selesai.

c. Penganjur "*missionary*"

Pemimpin yang menerapkan gaya ini akan nampak dari perilakunya yang berorientasi tinggi terhadap orang dan berorientasi terhadap tugas. Pemimpin bergaya penganjur merupakan tipe "*do-gooder*" yang menilai kerahasiaan dalam dirinya sendiri.

d. Kompromis "*Compromiser*"

Pemimpin yang menerapkan gaya ini akan nampak dari perilakunya berorientasi tinggi baik terhadap orang maupun terhadap tugas dalam situasi yang memaksa hanya memperhatikan pada seseorang atau tidak. Pemimpin bergaya kompromis adalah pembuat keputusan yang buruk banyak tekanan yang mempengaruhi.

4. Empat Sistem Manajemen Dari Likert

Gaya lain yang amat menarik ialah pendapat Rensis Likert. Menurut Likert pemimpin dapat berhasil jika bergaya *partisipative management*. Gaya ini menetapkan bahwa keberhasilan pemimpin adalah jika berorientasi pada bawahan, dan mendasarkan pada komunikasi. Selain itu semua pihak dalam organisasi bawahan maupun pemimpin menerapkan hubungan atau tata hubungan yang mendukung (*supportive relationship*)

Seperti halnya pendapat Prasetyo (2006:28) yang membedakan gaya kepemimpinan menjadi dikotomi-dikotomi dalam klasifikasi gaya kepemimpinan sebagai berikut:

1. Otokratis vs demokratis
2. Orientasi pada tugas vs orientasi pada manusia
3. Otoriter vs partisipatif
4. memerintah dan mendukung
5. Orientasi pada karyawan dan orientasi pada produksi

6. berdasarkan teori X dan teori Y

Berikut ini pendapat Putti dalam Prasetyo (2006:29) yang menerangkan gaya-gaya kepemimpinan secara lebih rinci sebagai berikut:

1. Gaya otoriter atau otokratis

Gaya kepemimpinan ini dibangun atas dasar kekuasaan. Pengikut seringkali dimotivasi dengan rasa takut. Dengan gaya ini, pemimpin memerintah pengikutnya untuk mengerjakan tugas dan pengikut tersebut diharapkan untuk menyelesaikannya tanpa harus bertanya-tanya. Gaya ini hanya mengenal sangat sedikit pendelegasian wewenang dan pemimpin tidak memberikan penjelasan tentang apa yang harus dilakukan. Pemimpin yang otoriter biasanya sangat jauh hubungannya dengan pengikutnya dan gaya kepemimpinan seperti ini seringkali menciptakan kebencian terhadap pemimpinnya.

2. Gaya demokratis atau partisipatif

Pemimpin yang menggunakan gaya ini mendorong pengikutnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan kelompok yang dekat. Di bawah kepemimpinan seperti ini terjadi hubungan antaranggota kelompok yang dekat. Si pemimpin menduduki posisinya karena dia loyal terhadap kelompok dan sangat memikirkan kepentingan anggotanya.

3. Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada karyawan versus gaya yang berorientasi pada produksi.

Di dalam gaya yang berorientasi pada karyawan, pengikut diberi kebebasan untuk mengerjakan tugas-tugasnya sesuai dengan keinginan mereka. Pemimpin hanya menjelaskan tujuan dan apa saja yang harus diselesaikan lalu memberikan kebebasan pada pengikut untuk menyelesaikan pekerjaan itu.

4. Gaya kepemimpinan yang suportif (mendukung)

Gaya ini sering diidentifikasi sebagai kepemimpinan yang berorientasi pada karyawan. Di bawah gaya kepemimpinan ini pemimpin mencari dukungan psikologis dari pengikutnya. Hubungan antara pemimpin dan pengikut didasarkan atas saling pengertian dan saling mendukung. Begitu saling pengertian dan saling mendukung ini terbentuk, pengikut akan

menyelesaikan tugasnya pada waktu pemimpin hadir maupun tidak.

5. Gaya fungsional atau instrumental

Ahli-ahli organisasi tradisional menganggap bahwa seorang individu sudah memiliki kualitas kepemimpinan bila dia mampu untuk melakukan fungsi-fungsi tertentu. Fungsi-fungsi atau kegiatan instrumental dalam organisasi termasuk: perencanaan, pengarahan, menempatkan staff menurut kemampuan dan kemahirannya, melakukan pengawasan, dan pengorganisasian.

6. Gaya kepemimpinan yang berpusat pada kenyataan

Gaya kepemimpinan ini didasarkan atas teori situasi yang menyatakan bahwa pemilihan gaya kepemimpinan haruslah didasarkan atas diagnosis dari kenyataan atau realitas situasi dimana pemimpin itu harus memimpin.

7. Teori X dan teori Y

Teori ini dikemukakan oleh McGregor. Pandangan ini menganggap bahwa rata-rata setiap individu itu tidak suka bekerja sehingga harus dipaksa bekerja. Individu-individu tersebut juga suka menghindari tanggung jawab dan mempunyai ambisi yang rendah. Pemimpin yang berpandangan demikian cenderung menjadi otoriter. Sebaliknya, manajer yang meyakini teori Y mempunyai pandangan yang positif terhadap pengikutnya.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dalam Organisasi

Dalam setiap lembaga, apakah bisnis, pemerintah atau organisasi sosial atau kemasyarakatan, pemimpin perlu memiliki kemampuan berpikir strategik, yaitu ketrampilan untuk merumuskan dan mencapai tujuan dan sasaran spesifik. Suatu ketrampilan untuk mengidentifikasi keadaan yang diinginkan yang realistis, mengakses titik permulaan, menentukan dan menavigasi jalan yang tepat dari keadaan transisi untuk mencapai keadaan yang diinginkan, maka ada ungkapan yang menyatakan tiada organisasi tanpa pimpinan. Seperti pendapaat Courtois dalam Sutarto(2006:1) menyatakan "Kelompok tanpa pimpinan seperti tubuh tanpa kepala, mudah menjadi sesat, panik, kacau, anarki". "Sebagian besar umat manusia

memerlukan pimpinan, bahkan mereka tidak menghendaki yang lain daripada itu” menurut Yung dalam Sutanto(2006:1).

Dalam beberapa pengertian organisasi ditegaskan adanya kepemimpinan sebagai salah satu faktor organisasi, misalnya pendapat Ralph Currier Davis dalam Sutarto (2006:1) “*Organization is any group of individual that is working toward some common end under leadership*”(Organisasi adalah suatu kelompok orang yang sedang bekerja kearah tujuan bersama di bawah kepemimpinan). Jonh Price Jones dalam sutarto (2006:1) berpendapat bahwa “*In simple term, organization is a united group of people working for common goal, under common leadership, and with the proper tools*” (Dalam kata-kata yang lebih sederhana, organisasi adalah kelompok orang yang bersatupadu bekerja untuk satu tujuan bersama di bawah kepemimpinan bersama, dan dengan alat-alat yang tepat). Organisasi yang dapat dengan cepat beradaptasi dengan perubahan mempunyai tiga ciri tertentu yang masing-masing berhubungan dengan peran tertentu dari si pemimpin, yaitu:

1. Imajinasi untuk inovasi. Untuk mendorong inovasi, pemimpin yang efektif membantu mengembangkan konsep-konsep, ide-ide, Model dan aplikasi teknologi yang membedakan organisasinya dan organisasi lain.
2. Profesionalisme untuk berkarya. Pemimpin memberikan Kecakapan/kemampuan personal dan organisasional; didukung oleh Pengembangan dan pelatihan anggota dan karyawan, untuk melaksanakan dengan sempurna tugas-tugas mereka dan memberikan nilai pada hasil-hasil yang dituntut untuk semakin bermutu tinggi.
3. Terbuka bagi kerjasama. Pemimpin membuat jaringan kerjasama dengan partner-partner yang dapat menambah jangkauan organisasi, meningkatkan apa yang mereka bisa sajikan dan menggiatkan prakti-prakti organisasinya.

III. METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan studi pustaka (*library research*)

IV . HASIL DAN PEMBAHASAN

Persoalan kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik. Topik ini senantiasa memberikan daya tarik yang kuat pada setiap orang, sehingga tidak heran apabila banyak anggapan yang menyatakan bahwa suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan . Suatu ungkapan mulia yang menyatakan bahwa pemimpinlah yang bertanggung jawab atas pelaksanaan suatu pekerjaan, merupakan ungkapan yang mendudukan posisi pemimpin dalam suatu orang pada posisi terpenting.

Kalau ditelusuri lebih lanjut, pemimpin dalam kepemimpinan memiliki arti penting dalam suatu organisasi jika terjadi suatu konflik atau perselisihan diantara anggota-anggota dalam organisasi. Ketika konflik terjadi anggota-anggota organisasi mencari cara pemecahannya supaya terjamin keteraturan. Untuk itulah pemimpin dituntut untuk memiliki cara atau metode-metode sendiri dalam hal ini gaya kepemimpinan yang cocok di dalam suatu organisasi yang dipimpinya, sehingga organisasi tersebut dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dan dapat memecahkan konflik - konflik yang terjadi di dalamnya sehingga pemimpin diharapkan dapat membuat aturan-aturan dan bahkan norma-norma tertentu untuk ditaati agar konflik tidak terulang dalam organisasi tersebut.

Untuk membawa perubahan pemimpin perlu memotivasi diri untuk berubah, sebelum dia memotivasi orang lain untuk melakukan hal yang sama. Dalam mengambil keputusan untuk mengadakan perubahan, pemimpin perlu mengingat bahwa keputusan yang menyatukan ide-ide sekelompok orang lebih superior dibandingkan dengan pendapat dari satu orang yang dipaksakan kepada seluruh organisasi.

Maka jelaslah bahwa bila seorang pemimpin akan mengubah gaya kepemimpinannya, pertama-tama dia harus yakin bahwa dia harus yakin bahwa dia perlu dan menginginkan perubahan gaya tersebut. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dalam suatu organisasi tidak akan terlepas dari peranan seorang pemimpin, maju mundurnya organisasi, dinamis statisnya organisasi, tumbuh kembangnya organisasi, mati hidupnya organisasi, senang tidaknya

seseorang bekerja dalam suatu organisasi, serta tercapai tidaknya tujuan organisasi sebagian ditentukan oleh tepat tidaknya pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

V. KESIMPULAN

Dari uraian dan pemaparan mengenai teori-teori kepemimpinan dan gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan menentukan cara yang ditempuh seorang pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya untuk melakukan tindakan sesuai dengan tujuan organisasi. Pada umumnya klasifikasi gaya kepemimpinan berkisar pada dikotomi-dikotomi. Perilaku gaya kepemimpinan merupakan cara-cara berinteraksi seorang pemimpin dalam melakukan kegiatan pekerjaan.

Gaya bersikap dan gaya bertindak akan tampak dari cara-cara pemimpin tersebut pada saat melakukan pekerjaan, antara lain: cara memberi perintah, cara pemimpin tersebut memberi tugas atau pekerjaan, cara berkomunikasi dengan bawahan, cara membuat keputusan, dan sebagainya. Apabila pemimpin melakukan kegiatan tersebut menempuh dengan cara-cara tegas, keras, sepihak, mengutamakan penyelesaian tugas, melakukan pengarahan dan pengawasan ketat, maka gaya kepemimpinan seperti itu cenderung disebut gaya kepemimpinan berorientasi pada tugas (*task oriented*).

Sebaliknya apabila pemimpin melakukan kegiatan menempuh dengan cara-cara lembut, halus, simpatik, interaksi timbal

balik, melakukan ajakan, menghargai pendapat, memperhatikan perasaan, membina hubungan serasi, maka gaya kepemimpinan ini cenderung disebut gaya kepemimpinan yang berorientasi pada orang (*people oriented*). Dari beberapa pandangan gaya-gaya tersebut diatas menunjukkan bahwa gaya pemimpin makin tinggi perhatian pada tugas, maka produktifitas organisasi akan meningkat. Begitu pula gaya pemimpin makin tinggi perhatiannya pada orang, maka produktivitas organisasi makin menjadi meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

Kartono, Kartini. 2004. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Prasetyo, Ristiyanti. 2006. *Pengembangan Karier Sekretaris Kepemimpinan*. Yogyakarta: Andi Offset.

Sutarto. 2006. *Dasar-dasar Kepemimpinan Administrasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Thoha, Miftah. 2007. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wijaya, Bernardine. R, dan Susilo Supardo. 2006. *Kepemimpinan Dasar-Dasar Pengembangannya*. Yogyakarta: Andi Offset.