**KEPEMIMPINAN**

Menurut Solihin , kepemimpinan adalah suatu proses yang dilakukan manajer perusahaan untuk mengarahkan (directing) dan mempengaruhi (influencing) para bawahannya dalam kegiatan yang berhubungan dengan tugas (task-related activities), agar para bawahannya mau mengerahkan seluruh kemampuannya, baik sebagai pribadi maupun sebagai anggota tim, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Hakekat kepemimpinan ialah bahwa atasan mempengaruhi perilaku orang lain didalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Kekuasaan adalah kemampuan seseorang agar yang bersangkutan mengerjakan apa yang dikehendaki.

ASAL KEKUASAAN PEMIMPIN

Kekuasaan pemimpin menurut Solihin (2006) dapat berasal dari:

a. egitimate power. Pemimpin memilki kekuasaan karena dia diberi kewenangan oleh otoritas/pemegang kekuasaan yang lebih tinggi.

b. Expert power. Pemimpin memilki keahlian yang menonjol dalam bidangnya sehingga dia diakui otoritas keahliannya oleh orang lain.

c. Reward power. Kekuasaan yang dimiliki seorang pemimpin karena pemimpin tersebut gemar memberikan hadiah/imbalan terutama dalam bentuk materi.

d. Coercive power. Kekuasaan yang dimiliki pemimpin karena dia memiliki kemampuan

untuk memaksa orang agar patuh terhadap perintahnya.

e. Refferent power. Kekuasaan yang dimiliki seorang pemimpinkarena wibawa yang dia miliki. Kewibawaan seorang pemimpin diperoleh dari keselarasan antar perkataan dan perbuatannya. Ada kepemimpinan formal, yang terjadi karena manajer mengarahkan bersandar pada wewenang formal, sedang kepemimipinan informal terjadi karena seseorang yang tanpa wewenang formal berhasil mempengaruhi perilaku orang lain. Kepemimpinan formal biasanya terhadap bawahan, sedang kepemimpinan informal kepada mereka yang berada pada satu tingkat, atasan lain, kontak luar, dan mereka yang mudah dipengaruhi.

TIPOLOGI KEPEMIMPINAN

Menurut Djatmiko ada lima tipe kepemimpinan yaitu:

1. Tipe Otokratik

Dalam hal ini pengambilan keputusan seorang manajer yang otokratik akan bertindak sendiri dan memberitahukan kepada bawahannya bahwa ia telah mengambil keputusan tertentu dan para bawahannya itu hanya berperan sebagai pelaksana karena mereka tidak dilibatkan sama skali dalam proses pengambilan keputusan.

2. Tipe Peternalistik

Seorang pimpinan yang paternalistik dalam menjalankan organisasi menunjukkan kecenderungan-kecenderungan sebagai berikut:

a. Dalam hal pengambilan keputusan kecenderungannyaadalah menggunakan cara mengambil keputusan sendiri, kemudian menjual kepada bawahannya tanpa melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan.

b. Hubungan dengan bawahan lebih banyak bersifat bapak dan anak.

c. Dalam menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinannya, pada umumnya bertindak atas dasar pemikiran kebutuhan fisik para bawahan sudah terpenuhi. Apabila sudah terpenuhi, maka para bawahan akan mencurahkan perhatian pada pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

3. Tipe Kharismatik

Pemahaman yang lebih mendalam tentang kepemimpinan yang bersifat kharismatik menunjukkan bahwa sepanjang persepsi yang dimilikinya tentang keseimbangan antar pelaksanaan tugas dan pemeliharaan hubungan denganpara bawahan seorang pimpinan kharismatik nampaknya memberikan penekanan pada dua hal tersebut.

4. Tipe Laizessz Faire

Persepsi pimpinan yang Laizessz Faire tentang pentingnya pemeliharaan keseimbangan antara orientasi pelaksanaan tugas dan orientasi pemeliharaan hubungan sering terlihat bahwa aksentuasi diberikan pada hubungan ketimbang pada penyelesaian tugas. Titik tolak pemikiran yang digunakan ialah bahwa jika dalam organisasi terdapat hubungan yang intim antara seorang pemimpin dengan para bawahan, dngan sendirinya para bawahan itu akan terdorong kuat untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya secara bertanggung jawab.

5. Tipe Demokratik

Ciri pimpinan yang demokratik dalam hal pengambilan keputusan tercermin pada tindakannya mengikutsertakan para bawahan dalam seluruh proses pengambilann keputusan. Pemeliharaan hubungan tipe demokratik biasanya memberikan penekanan kuat pada adanya hubungan yang serasi, dalam arti terpeliharnya keseimbangan antara hubungan yang formal dan informal. Seorang pemimpin yang demokratik cenderung memperlakukan para bawahannya sebagai rekan kerja, juga menjaga keseimbangan antara orientasi penyelesaian tugas dan orientasi hubungan yang bersifat relasional.

PENDEKATAN STUDI KEPEMIMPINAN

Berbagai pendekatan studi kepemimpinan muncul:

1. pendekatan sifat seseorang yang menfokuskan pada karakteristik pribadi pemimpin.

2. pendekatan perilaku yang memfokuskan pada perilaku pemimpin dihadapkan dengan pengikutnya.

3. pendekatan situsional yang memfokuskan pada kesesuaian antara perilaku pimpinan dengan karakteristik situsional Yang dimaksud dengan karakteristik pribadi adalah umur, raut muka, ukuran badan, kecakapan, kerjasama, dan lain-lain. Biasanya pemimpin yang baik memiliki kombinasi karakteristik yang baik. Perilaku pemimpin dapat dibagikan ke dalam yang mementingkan orang atau yang mementingkan tugas/hasil/produksi atau kombinasinya.

Teori situsional dari Fieldler menyatakan bahwa pemimpin yang berorientasi tugas akan berhasil pada situasi dengan pengawasan ketat atau lepas, sedang pemimpin yang berorientasi hubungan akan berhasil pada situasi pengawasan yang moderat. Teori lain, yaitu teori jalur tujuan dari House menyatakan bahwa:

(1) kepemimpinan direktif: memberitahu bawahan, memberikan arahan/pengertian, memberikan jadwal, dan mempertahankan standar kinerja;

(2) kepemimpinan yang mendukung, yang selalu diperhatikan bawahan, semua diperlakukan sama, semua teman dan mudah didekati;

(3) kepemimpinan yang berorientasi pada hasil yang menetapkan tujuan yang menantang, mengharapkan bawahan bekerja keras, mengarahkan selalu penyempurnaan, dan (4)kepemimpinan partisipatif yang selalu berkonsultasi dengan bawahan, memperhatikan saran bawahan sebelum mengambil keputusan. Selanjutnya Vroom dan Yettom mengemukakan adanya tiga putusan, yaitu (1) putusan kewenangan yang dibuat oleh pimpinan dan dikombinasikasikan pada bawahan; tak ada masukan dari bawahan kecuali diminta; (2) putusan konsultatif dimana masalah dipecahkan bersama; anggota dimintai informasi, saran dan pendapat, (3) putusan kelompok, dimana semua anggota berpartisipasi dan mencapai konsensus tentang apa yang harus dilakukan. Caranya yang direktif/otokratis cenderung berkeputusan yang individualistis/kewenangan; sedang gaya mendukung/partisipatif cenderung berkeputusan kelompok/konsensus.

Ada pula kepemimpinan transformasional dengan mereka yang dapat membuat orang melakukan kegiatan lebih daripada yang diharapkan, biasanya melalui kharisma, pertimbangan individual dan stimulasi intelektual. Yang penting seorang itu dapat memimpin melalui komunikasi, motivasi dan dinamika kelompok sehingga mencapai kesatupaduan dan kinerja yang tinggi.

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI EFEKTIFITAS KEPEMIMPINAN

Menurut Stoner dalam Djatmiko, faktor-faktor yang mempengaruhi

efektifitas kepemimpinan ada enam, yaitu:

1. Kepribadian, pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin

2. Harapan dan perilaku para atasan

3. Karakteristik, harapan dan peilaku bawahan

4. Kebutuhan tugas

5. Iklim dan kebijaksanaan organisasi

6. Harapan dan perilaku rekan