

PEMIMPIN AMANAH

— KEPEMIMPINAN UNTUK INDONESIA —
YANG LEBIH BAIK



Mochamad Suluh

madza
media

PEMIMPIN AMANAH

Mochamad Suluh



PEMIMPIN AMANAH

Edisi Pertama

Copyright @ 2023

ISBN 978-623-377-076-7

14,8 x 21 cm

94 h.

cetakan ke-1, 2023

Penulis

Mochamad Suluh

Penerbit

Madza Media

Anggota IKAPI: No.273/JTI/2021

Kantor 1: Jl. Pahlawan, Simbatan, Kanor, Bojonegoro

Kantor 2: Jl. Bantaran Indah Blok H Dalam 4a Kota Malang

redaksi@madzamedia.co.id

www.madzamedia.co.id

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh isi dengan cara apapun, termasuk dengan cara penggunaan mesin fotocopy tanpa izin sah dari penerbit.

Kata Pengantar

Alhamdulillah, segala puja dan puji bagi Allah Swt., Sang Penguasa semesta alam, yang telah memberikan hidayah dan kemudahan kepada saya sehingga dapat merampungkan buku **Pemimpin Amanah** ini. Hal tersebut sesuai dengan sabda Rasulullah SAW dalam hadis dari Abu Hurairah Artinya: "Masing-masing kalian adalah pemimpin, dan ia akan dimintai pertanggungjawaban tentang orang yang dipimpinnya. Penguasa adalah pemimpin bagi manusia, dan ia akan diminta pertanggungjawaban tentang mereka. Seorang laki-laki adalah pemimpin bagi keluarganya dan dia akan diminta pertanggungjawaban tentang mereka. Wanita adalah pemimpin bagi rumah suaminya dan anaknya, dan dia akan diminta pertanggungjawaban tentang mereka. Seorang budak adalah pemimpin terhadap harta tuannya, dan dia akan diminta pertanggungjawaban tentang harta yang diurusnya. Ingatlah, masing-masing kalian adalah pemimpin dan masing-masing kalian akan diminta pertanggungjawaban tentang kepemimpinannya." (HR. Bukhari). Dengan begitu, Al Baqarah ayat 30 menjelaskan bahwa setiap manusia adalah khalifah yang memimpin bumi sehingga akan ditanya pertanggung jawabannya nanti.

Pemimpin adalah fitrah kemanusiaan, sejak manusia ada, pada saat itu pula pemimpin dan kepemimpinan telah ada. Oleh sebab itu, tema **Pemimpin Amanah** merupakan tema yang selalu menarik untuk diperbincangkan dan tak akan pernah habis di bahas. Masalah kepemimpinan akan selalu hidup dan digali pada setiap zaman, dari generasi ke generasi guna mencari formulasi sistem kepemimpinan yang aktual dan tepat untuk diterapkan pada

zamannya. Pemimpin memiliki peran strategis dalam sebuah organisasi karena kesuksesan organisasi ditentukan oleh moralitas dan kompetensi pemimpinnya. Hal ini mengindikasikan bahwa paradigma kepemimpinan adalah suatu yang sangat dinamis dan memiliki kompleksitas yang tinggi.

Di saat ini dalam suatu negara atau suatu masyarakat yang sedang membangun, diperlukan banyak warga masyarakat yang mempunyai kemampuan kepemimpinan yang handal. Semakin banyak warga masyarakat yang mempunyai keterampilan kepemimpinan akan semakin cepat pertumbuhan pembangunan menuju ke arah seperti yang diharapkan oleh masyarakat tersebut. Suatu ungkapan mulia mengatakan bahwa pilihlah pemimpin yang bertanggung jawab atas segala yang di pimpinnya. Hal ini menunjukkan bahwa posisi pemimpin dalam satu organisasi berada pada posisi yang terpenting. Demikian

juga pemimpin di mana pun letaknya akan selalu mempunyai beban untuk mempertanggungjawabkan kepemimpinannya.

Semoga buku ini menjadi salah satu sumber inspirasi buat para pembaca di dalam memahami berbagai hal yang berkaitan dengan pemimpin dalam buku ini sebagai referensi strategis yang dapat diaplikasikan untuk menjadi pemimpin yang amanah.

Surabaya, Februari 2023

Penulis

Daftar Isi

Kata Pengantar.....	i
Daftar Isi	iii
Bab I Memilih Pemimpin.....	1
A. Pesta Demokrasi	1
B. Tugas, Wewenang, dan Kewajiban Kpu dan Bawaslu.....	8
C. Partai Politik Calon Peserta Pemilu 2024	21
Bab II Pemimpin	23
A. Definisi Pemimpin.....	24
B. Kepemimpinan.....	24
Bab III Jenis-jenis Kepemimpinan.....	28
A. Kepemimpinan Tranformasional.....	28
B. Unsur Kepeminpinan Transformasional.....	32
C. Kepemimpinan Transaksional.....	37
D. Teori Kepemimpinan.....	40
E. Tujuan dan Fungsi Seorang Pemimpin.....	42
F. Konsep Kepemimpinan dalam Islam.....	43
G. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan.....	49
H. Konsep Organisasi	52

Bab IV Model Kepemimpinan.....	55
A. Model Kepemimpinan Otokratik	55
B. Model Kepemimpinan Militeristik.....	56
C. Model Kepemimpinan Paternalistis.....	57
D. Model Kepemimpinan Bebas (<i>Laissez Faire</i>)	58
E. Model Kepemimpinan Karismatik	59
F. Model Kepemimpinan Demokratis.....	60
G. Model Kepemimpinan Kontingensi Fielder	61
H. Model Kepemimpinan Situasional (Adaptif)	62
Bab V Nilai-nilai Kepemimpinan	67
Bab VI Keputusan.....	73
A. Pengambilan Keputusan.....	73
B. Teori Pengambilan Keputusan.....	73
C. Pentingnya Pengambilan Keputusan.....	74
D. Seperti Apa Pengambilan Keputusan yang Efektif?	75
E. Cara Pengambilan Keputusan yang Efektif	76
F. Faktor Kurang Efektif dalam Pengambilan Keputusan	78
G. Kesimpulan.....	79
Glosarium	80
Daftar Pustaka.....	84
Biodata Penulis.....	86

“BAB I

MEMILIH PEMIMPIN

A. Pesta Demokrasi

Pesta demokrasi yang merupakan sarana perwujudan kehendak atau keinginan yang memiliki kedaulatan sepenuhnya dan dilaksanakan oleh rakyat secara langsung guna memilih calon seorang Pemimpin yang amanah di setiap lembaga mulai dari anggota DPR, anggota DPD, Presiden dan Wakil Presiden dan anggota DPRD Provinsi dan anggota DPRD Kabupaten/Kota, yang dilaksanakan secara Langsung, Umum, Bebas, Rahasia, Jujur dan Adil, yang berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945 dalam bingkai Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) sangat lekat dengan segala jenis pelaksanaan pemilihan umum (Pemilu) di Indonesia dari pemilihan anggota DPR, DPD, DPRD, Pemilihan Presiden hingga Pemilihan Kepala Daerah. Di Indonesia berbicara pesta demokrasi berarti berbicara Pemilu Sebagai wujud Partisipasi Masyarakat pada pesta demokrasi Pemilihan umum maupun Pemilihan (Pilkada), " Pilkada harus berjalan demokratis. Berikan hak memilih kepada masyarakat pilih sesuai dengan pilihan dan aspirasi pilihannya. Jangan ada intimidasi. Biarkan masyarakat memilih sesuai hati nuraninya, siapa calon pemimpin yang dianggap amanah, bisa menggerakkan masyarakat dan pembangunan selama lima tahun ke depan. Prinsipnya mari hargai perbedaan pilihan politik masing-masing maka masyarakat wajib memahami terlebih dahulu yang

dimaksud dengan “Pengawasan Partisipatif” yaitu suatu kegiatan yang dilaksanakan secara “Sukarela” baik yang dilakukan secara perseorangan atau individu maupun yang dilaksanakan oleh lembaga yang dibentuk sebagai pemantau dengan maksud dan tujuan yang sama yaitu untuk memastikan penyelenggaraan tahapan Pemilu/Pemilihan telah berlangsung sebagaimana Azas Pemilu yaitu Luber, Jurdil telah terlaksana sebagaimana maksud dan tujuan yang dicita-citakan dalam pelaksanaan pesta demokrasi tersebut, baik pada saat tahapan proses yang dilaksanakan oleh Penyelenggara Pemilihan Umum (Pemilu)/Pemilihan, Peserta Pemilu/Pemilihan (Partai Politik, Tim Sukses/Pemenangan, relawan) , Maupun Masyarakat, sejauh mana telah dilaksanakan tentunya masyarakat diwilayah tersebut yang melaksanakan serta dapat menilai secara langsung dalam hal tingkat keberhasilan pelaksanaan pesta demokrasi tersebut tentunya dapat terlaksana sebagaimana yang diharapkan oleh semua pihak penyelenggara serta *stakeholder* yang terkait salah satu barometer atau tolak ukurnya meningkatnya Partisipasi masyarakat di suatu daerah untuk datang ke Tempat Pemungutan Suara (TPS) guna memberikan hak pilihnya Kemajuan teknologi informasi di era digital model pemungutan suara sudah berubah dan pemilihan umum serentak menjadi tantangan tersendiri dalam mewujudkan pemilu yang berintegritas. Tuntutan transparansi, akurasi dan kemudahan akses informasi lebih cepat menjadi karakteristik dari masyarakat digital memiliki ruang publik tersendiri, yakni media sosial yang kemudian menjadi *public sphere* baru bagi masyarakat dalam berbagai permasalahan termasuk politik. Produk internet berupa media sosial sering juga dikatakan sebagai pilar ke-5 demokrasi, selain Eksekutif, legislatif, yudikatif yang dalam perkembangannya memiliki peranan

khusus dalam membangun demokrasi yang sangat strategis. Masyarakat bebas mengekspresikan aspirasi politiknya dalam koridor mewujudkan pemilu yang berintegritas di era digital. Begitu juga sebagai penyelenggara pemilu sistem pengawasannya harus melalui digital namun tidak meninggalkan sistem konvensional, melainkan saling melengkapi, bersinergis dan integral.

Pemilihan Umum (Pemilu) maupun Pemilihan Kepala Daerah (Pilkada) merupakan agenda politik yang berlaku di Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) berdasarkan landasan hukum yang sangat jelas. Dalam hal pelaksanaannya juga telah terjadwal sedemikian rupa baik saat Pemilu maupun Pilkada yang merupakan perebutan kekuasaan secara politik yang sah untuk mencari seorang pemimpin yang amanah sebagaimana ketentuan aturan yang sekaligus merupakan tonggak sejarah pergantian kepemimpinan baik pada tatanan ditingkat daerah maupun pusat. Dalam hal pelaksanaan Pemilu Presiden dan Wakil Presiden, Anggota DPR, DPD, DPRD Provinsi, DPRD Kabupaten/Kota, Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur, Bupati dan Wakil Bupati, Walikota, dan Wakil Walikota yang ke semuanya dilaksanakan secara terjadwal. Pemilihan serentak oleh Rakyat sebagaimana amanah dan ketentuan aturan perundang-undangan maka setiap warga negara telah memenuhi ketentuan persyaratan sebagaimana yang diatur dan dijamin dalam aturan perundang-undangan, yang boleh mengikuti baik sebagai Pemilih maupun dipilih oleh rakyat. Pelaksanaan pesta demokrasi secara langsung yang dilaksanakan tersebut membuktikan kedaulatan benar-benar dapat dipastikan dan benar adanya telah dilaksanakan sepenuhnya dan berada ditangan rakyat sebagaimana asas pelaksanaan Pemilu maupun Pilkada.

Dalam perkembangan sejarah Pesta Demokrasi Kepemiluan maupun Pemilihan (Pilkada) terus mengalami kemajuan dan penyempurnaan terkait regulasi pelaksanaan berkembang secara cepat dan pesat terlebih untuk pelaksanaan di tengah era digitalisasi saat ini. Tentunya untuk dapat mengikuti dan menyesuaikan pola perkembangan kondisi zaman saat ini yaitu laju perkembangan New Era Digitalisasi atau IT (Informasi Teknologi) yang tidak dapat terhindarkan lagi oleh seluruh jajaran Penyelenggara dalam hal pelaksanaan Pesta Demokrasi Rakyat pada Pemilu dan Pemilihan.

Penyempurnaan dalam hal mempercepat akses informasi data dan sistim laporan sudah barang tentu di Era Digitalisasi terus dibangun oleh Penyelenggara saat ini yang tentunya menyesuaikan dengan kemajuan dan perkembangan IT (Informasi Teknologi). Peningkatan kapasitas SDM (Sumber Daya Manusia) serta kesiapan dukungan sarana prasarana peralatan teknologi sebagai perangkat yang diperlukan dalam menunjang pelaksanaan tugas. Banyak hal-hal sebelumnya terkait pada saat pelaksanaan tugas tahapan Pemilu dan Pemilihan yang sebelumnya dilakukan secara konvensional atau manual kini dalam hal pelaksanaan tersebut telah digantikan dengan sistim digitalisasi atau memanfaatkan IT (Informasi Teknologi) yang ke semuanya ini bertujuan lebih efektif dan efisiensi serta lebih cepat terkait akses laporan hasil yang diperoleh atau diterima. Semua laporan akan terdokumentasi dengan baik dalam sebuah sistem baik yang disampaikan oleh Jajaran penyelenggara maupun masyarakat yang dapat dilakukan dan diakses serta tersimpan dalam suatu sistem *file* secara elektronik yang dapat dikirim sewaktu-waktu dan kapan pun dengan cepat tentunya untuk ditindaklanjuti. Hal ini merupakan salah satu bentuk terobosan yang dilakukan oleh Penyelenggara

baik di jajaran Bawaslu, KPU dan DKPP, inilah salah satu dari sekian banyak manfaat sistim pelaporan yang berbasis IT di zaman serba Era digital saat ini bagi setiap jajaran Penyelenggara khususnya dan masyarakat secara luas pada umumnya.

Kemajuan lain dalam New Era Digitalisasi atau yang disebut abad 21 atau abad 4.0 saat ini sudah selayaknya menuntut pekerjaan menyesuaikan serta sedapat mungkin dilaksanakan secara digital termasuk dari sisi penyelenggara. Dalam hal Kepemiluan menuntut dilaksanakan dan menyesuaikan dengan sistim teknologi saat ini. Disisi lain dalam menghadapi kemajuan Era Digitalisasi seperti saat ini tentunya juga harus dapat dipikirkan bersama jalan keluar yang terbaik bagi rekan-rekan sesama Penyelenggara yang wilayah tempat bertugasnya masih banyak kendala terkait dengan jaringan. Sudah barang tentu dalam hal pelaksanaan tugas merupakan hambatan yang dapat dirasakan serta dapat mengakibatkan keterlambatan dalam hal pemberian laporan yang jika diperlukan dalam waktu yang relatif cepat tentunya tidak dapat terpenuhi dikarenakan akses jaringan sebagai sebuah hambatan.

Pemilu dan Pemilihan merupakan sebuah implikasi di tengah Era Digitalisasi saat ini yang menuntut insan penyelenggara harus mampu menyesuaikan keadaan dan kondisi perkembangan zaman. Walaupun sebagaimana kita ketahui bersama kebebasan menyampaikan pendapat bagi setiap warga negara telah dijamin oleh Undang-Undang Dasar 1945 Pada Pasal 28 E, F dan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia, dalam Pasal 14, 23, 24 dan 25 yang tentunya dalam melaksanakan hak tersebut setiap warga negara memiliki kewajiban juga memperhatikan ketentuan

aturan perundang-undangan yang lainnya dan norma-norma yang berlaku juga berkembang di tengah masyarakat.

Kebebasan berekspresi bisa dibatasi misalnya pada Pasal 19 ayat 2 Undang-undang Nomor 12 Tahun 2005 tentang Ratifikasi Komponen Hak Sipil dan Politik, telah jelas kebebasan dalam hal berpendapat dan berekspresi di batasi, ada dua pembatasan yang dapat dilakukan dimaksud yaitu;

1. Untuk keamanan Nasional dan;
2. Untuk menghormati harkat dan martabat orang lain.

Mengingat Pemilu dan Pilkada yang akan datang dilaksanakan secara serentak tahun 2024 di mana arus penggunaan teknologi informasi di zaman New Era Digitalisasi saat ini sudah tak dapat dibendung dan cenderung semakin gencar. Berdasarkan pengalaman pelaksanaan Pemilu tahun 2019 dan Pilkada serentak tahun 2020, hal ini tentunya mengharuskan dalam pelaksanaan tugas sebagai Penyelenggara harus mampu dan dapat menyesuaikan segala ketentuan aturan hukum lainnya dibidang Cyber Law. Pengembangan kerja sama antara lembaga sebagaimana yang telah dilakukan selama ini hendaknya terus ditingkatkan oleh jajaran penyelenggara sebagaimana yang telah dilaksanakan antara Bawaslu RI, KPU dan Kominfo serta dengan Badan Sandi Negara juga untuk Gakkumdu Bawaslu RI, Kejaksaan Agung dan Kepolisian Negara Republik Indonesia, serta dengan lembaga lainnya. Ke semuanya bertujuan untuk dapat memberikan dukungan terhadap Penyelenggara agar dapat menjamin dan mengawal pelaksanaan pesta Demokrasi Rakyat yang merupakan perwujudan kedaulatan dilaksanakan sepenuhnya dari Rakyat dan untuk Rakyat, dengan sebaik-baiknya secara Langsung, Umum, Bebas, Rahasia, Jujur dan Adil dalam wilayah bingkai

Negara Kesatuan Republik Indonesia dan tercipta kondisi yang aman dan damai.

Pemilu dan pilkada serentak memerlukan nilai-nilai edukasi melalui sosialisasi di tengah masyarakat secara luas sampai ke pelosok Desa/Kampung dengan maksud dan tujuan agar masyarakat lebih memahami terhadap segala ketentuan perundang-undangan. Penggunaan sosial media secara tidak bertanggung jawab akan berbenturan dengan ketentuan perundang-undangan yang memiliki konsekuensi dan sanksi hukum yang tegas tentunya sehingga dapat mengakibatkan kerugian pada diri sendiri maupun keluarga. Penyalahgunaan penggunaan sosial media secara tidak bertanggung jawab dapat menimbulkan permasalahan hukum yang berakibat menimbulkan suatu keresahan sosial di masyarakat terlebih disaat memasuki tahapan pelaksanaan Pemilu dan pilkada mendatang.

Masyarakat agar lebih arif dan bijaksana dalam menggunakan sosial media di tengah Era Digitalisasi di tengah kemajuan teknologi informasi. Di tengah derasnya informasi menuntut para penggunanya harus benar-benar selektif dan terus menambah literasi dibidang Sosial Media agar kita terhindar dari hal-hal yang dapat merugikan diri sendiri dan keluarga tentunya, di tengah “New Era Digitalisasi” Dan sangat diharapkan kepada para masyarakat untuk dapat menumbuhkan berbagai kreativitas dan inovasi yang dapat lebih bermanfaat buat orang banyak tentunya, seperti meningkatkan leterasi digital masyarakat sebagai salah satu solusi dalam penanganan konten negatif, cek kebenaran fakta yang diperoleh secara digital, hal ini tentunya agar melahirkan pelaksanaan Pemilihan

Umum (Pemilu) dan Pemilihan (Pilkada) serentak dapat dilaksanakan dengan lebih bermartabat.

Setidaknya beberapa hal penting yang akan dicapai pada pelaksanaan pesta demokrasi Pemilihan Umum (Pemilu)/Pemilihan sebagai berikut;

1. Memberikan kesempatan kepada warga negara untuk menggunakan hak Politiknya
2. Terjadinya pergantian kepemimpinan secara Konstitusional secara aman dan damai
3. Meningkatkan kesejahteraan dan Kualitas tarap hidup masyarakat
4. Mempertahankan kedaulatan Rakyat dan tetap tegaknya Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI.).

B. Tugas, Wewenang, dan Kewajiban Kpu Dan Bawaslu

Tugas Komisi Pemilihan Umum, selanjutnya disingkat KPU, adalah lembaga Penyelenggara Pemilu yang bersifat nasional, tetap, dan mandiri yang bertugas melaksanakan Pemilu dan Tugas, Wewenang, dan Kewajiban Pengawas Pemilu berdasarkan amanat Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017 tentang Pemilihan Umum adalah sebagai berikut:

1. Tugas KPU:

- a. merencanakan program dan anggaran serta menetapkan jadwal;
- b. menyusun tata kerja KPU, KPU Provinsi, KPU Kabupaten/Kota, PPK, PPS, KPPS, PPLN, dan KPPSLN;
- c. menyusun Peraturan KPU untuk setiap tahapan pemilu;

- d. mengoordinasikan, menyelenggarakan, mengendalikan, dan memantau semua tahapan pemilu;
- e. menerima daftar pemilih dari KPU provinsi;
- f. memutakhirkan data pemilih berdasarkan data pemilu terakhir dengan memperhatikan data kependudukan yang disiapkan dan diserahkan oleh pemerintah dan menetapkan sebagai daftar pemilih;
- g. membuat berita acara dan sertifikat rekapitulasi hasil penghitungan suara serta wajib menyerahkannya kepada saksi Peserta pemilu dan Bawaslu;
- h. mengumumkan calon anggota DPR, calon anggota DPD, dan Pasangan Calon terpilih serta membuat berita acaranya;
- i. menindaklanjuti dengan segera putusan Bawaslu atas temuan dan laporan adanya dugaan pelanggaran atau sengketa Pemilu;
- j. menyosialisasikan penyelenggaraan Pemilu dan/atau yang berkaitan dengan tugas dan wewenang KPU kepada masyarakat;
- k. melakukan evaluasi dan membuat laporan setiap tahapan Penyelenggaraan Pemilu; dan
- l. melaksanakan tugas lain dalam penyelenggaraan pemilu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

2. Kewenangan KPU:

- a. menetapkan tata kerja KPU, KPU provinsi, KPU Kabupaten/Kota, PPK, PPS, KPPS, PPLN, dan KPPSLN;
- b. menetapkan Peraturan KPU untuk setiap tahapan Pemilu;

- c. menetapkan peserta Pemilu;
- d. menetapkan dan mengumumkan hasil rekapitulasi penghitungan suara tingkat nasional berdasarkan hasil rekapitulasi penghitungan suara di KPU Provinsi untuk Pemilu Presiden dan Wakil presiden dan untuk pemilu anggota DPR serta hasil rekapitulasi penghitungan suara di setiap KPU Provinsi untuk pemilu anggota DPD dengan membuat berita acara penghitungan suara dan sertifikat hasil penghitungan suara;
- e. menerbitkan keputusan KPU untuk mengesahkan hasil Pemilu dan mengumumkannya;
- f. menetapkan dan mengumumkan perolehan jumlah kursi anggota DPR, anggota DPRD provinsi, dan anggota DPRD kabupaten/kota untuk setiap Partai Politik Peserta Pemilu anggota DPR, anggota DPRD provinsi, dan anggota DPRD kabupaten/kota;
- g. menetapkan standar serta kebutuhan pengadaan dan pendistribusian perlengkapan ;
- h. membentuk KPU Provinsi, KPU Kabupaten/Kota, dan PPLN;
- i. mengangkat, membina, dan memberhentikan anggota KPU Provinsi, anggota KPU Kabupaten/Kota, dan anggota PPLN;
- j. menjatuhkan sanksi administratif dan/atau menonaktifkan sementara anggota KPU provinsi, anggota KPU Kabupaten/Kota, anggota PPLN, anggota KPPSLN, dan Sekretaris Jenderal KPU yang terbukti melakukan tindakan yang mengakibatkan terganggunya tahapan penyelenggaraan Pemilu yang sedang

- berlangsung berdasarkan putusan Bawaslu dan/atau ketentuan peraturan perundang-undangan;
- k. menetapkan kantor akuntan publik untuk mengaudit dana Kampanye Pemilu dan mengumumkan laporan sumbangan dana Kampanye Pemilu; dan
 - l. melaksanakan wewenang lain dalam penyelenggaraan Pemilu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan..

3. Tugas Bawaslu:

- a. Menyusun standar tata laksana pengawasan Penyelenggaraan Pemilu untuk pengawas Pemilu di setiap tingkatan;
- b. Melakukan pencegahan dan penindakan terhadap:
 - Pelanggaran Pemilu; dan
 - Sengketa proses Pemilu;
- c. Mengawasi persiapan Penyelenggaraan Pemilu, yang terdiri atas:
 - Perencanaan dan penetapan jadwal tahapan Pemilu;
 - Perencanaan pengadaan logistik oleh KPU;
 - Sosialisasi Penyelenggaraan Pemilu; dan
 - Pelaksanaan persiapan lainnya dalam Penyelenggaraan Pemilu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- d. Mengawasi pelaksanaan tahapan Penyelenggaraan Pemilu, yang terdiri atas:
 - Pemutakhiran data pemilih dan penetapan daftar pemilih sementara serta daftar pemilih tetap;
 - Penataan dan penetapan daerah pemilihan DPRD kabupaten/kota;

- Penetapan Peserta Pemilu;
 - Pencalonan sampai dengan penetapan Pasangan Calon, calon anggota DPR, calon anggota DPD, dan calon anggota DPRD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - Pelaksanaan dan dana kampanye;
 - Pengadaan logistik Pemilu dan pendistribusiannya;
 - Pelaksanaan pemungutan suara dan penghitungan suara hasil Pemilu di TPS;
 - Pergerakan surat suara, berita acara penghitungan suara, dan sertifikat hasil penghitungan suara dari tingkat TPS sampai ke PPK;
 - Rekapitulasi hasil penghitungan perolehan suara di PPK, KPU Kabupaten/Kota, KPU Provinsi, dan KPU;
 - Pelaksanaan penghitungan dan pemungutan suara ulang, Pemilu lanjutan, dan Pemilu susulan; dan
 - Penetapan hasil Pemilu;
- e. Mencegah terjadinya praktik politik uang;
- f. Mengawasi netralitas aparatur sipil negara, netralitas anggota Tentara Nasional Indonesia, dan netralitas anggota Kepolisian Republik Indonesia;
- g. Mengawasi pelaksanaan putusan/keputusan, yang terdiri atas:
- Putusan DKPP;
 - Putusan pengadilan mengenai pelanggaran dan sengketa Pemilu;
 - Putusan/keputusan Bawaslu, Bawaslu Provinsi, dan Bawaslu Kabupaten/ Kota;

- Keputusan KPU, KPU Provinsi, dan KPU Kabupaten/Kota; dan
 - Keputusan pejabat yang berwenang atas pelanggaran netralitas aparatur sipil negara, netralitas anggota Tentara Nasional Indonesia, dan netralitas anggota Kepolisian Republik Indonesia;
- h. Menyampaikan dugaan pelanggaran kode etik Penyelenggara Pemilu kepada DKPP;
 - i. Menyampaikan dugaan tindak pidana Pemilu kepada Gakkumdu;
 - j. Mengelola, memelihara, dan merawat arsip serta melaksanakan penyusutannya berdasarkan jadwal retensi arsip sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - k. Mengevaluasi pengawasan Pemilu;
 - l. Mengawasi pelaksanaan Peraturan KPU; dan
 - m. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

4. Kewenangan Bawaslu:

- a. Menerima dan menindaklanjuti laporan yang berkaitan dengan dugaan adanya pelanggaran terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai Pemilu;
- b. Memeriksa, mengkaji, dan memutus pelanggaran, administrasi Pemilu;
- c. Memeriksa, mengkaji, dan memutus pelanggaran politik uang;
- d. Menerima, memeriksa, memediasi atau mengadjudikasi, dan memutus penyelesaian sengketa proses Pemilu;

- e. Merekomendasikan kepada instansi yang bersangkutan mengenai hasil pengawasan terhadap netralitas aparatur sipil-negara, netralitas anggota Tentara Nasional Indonesia, dan netralitas anggota Kepolisian Republik Indonesia; '
- f. Mengambil alih sementara tugas, wewenang, dan kewajiban Bawaslu Provinsi dan Bawaslu Kabupaten/Kota secara berjenjang jika Bawaslu Provinsi dan Bawaslu Kabupaten Kota berhalangan sementara akibat dikenai sanksi atau akibat lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ;
- g. Meminta bahan keterangan yang dibutuhkan kepada pihak terkait dalam rangka pencegahan dan penindakan pelanggaran administrasi, pelanggaran kode etik, dugaan tindak pidana Pemilu, dan sengketa proses Pemilu;
- h. Mengoreksi putusan dan rekomendasi Bawaslu Provinsi dan Bawaslu Kabupaten/Kota apabila terdapat hal yang bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- i. Membentuk Bawaslu Provinsi, Bawaslu Kabupaten/Kota, dan Panwaslu LN;
- j. Mengangkat, membina, dan memberhentikan anggota Bawaslu Provinsi, anggota Bawaslu Kabupaten/Kota, dan anggota Panwaslu LN; dan
- k. Melaksanakan wewenang lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

5. Kewajiban Bawaslu:

- a. Bersikap adil dalam menjalankan tugas dan wewenang;

- b. Melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas Pengawas Pemilu pada semua tingkatan;
- c. Menyampaikan laporan hasil pengawasan kepada Presiden dan DPR sesuai dengan tahapan Pemilu secara periodik dari/atau berdasarkan kebutuhan
- d. Mengawasi pemutakhiran dan pemeliharaan data pemilih secara berkelanjutan yang dilakukan oleh KPU dengan memperhatikan data kependudukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- e. Melaksanakan kewajiban lain sesuai dengan ketentuan perundang-undangan

“Sebagaimana pengalaman pada pelaksanaan Pemilihan kepala Daerah (Pilkada) serentak tahun 2020 lalu sesuai dengan hasil Rilis Bawaslu RI yang disampaikan Bapak Fritz Edward Siregar dalam konferensi Pers yang digelar oleh Bawaslu RI, pada Rabu 16 Desember 2020 setidaknya tercatat dari 1557 URL yang telah diperiksa Bawaslu sebanyak 739 URL untuk di-*take down*.

Adapun alasan yang mendasar Bawaslu untuk meminta dilakukan *take down* karena URL tersebut telah melanggar beberapa pasal yaitu, Pasal 69 huruf b,c,k Undang-undang Pilkada, PKPU 11 Tahun 2020 ,PKPU 13 Tahun 2020 dan Undang-Undang ITE menurut hasil analisis Bawaslu terdapat setidaknya 193 URL yang melanggar Pasal 69 huruf c Undang-undang Pilkada serta sebanyak 552 URL melanggar pasal 69 huruf k Undang-undang Pilkada jo. PKPU 11/2020 jo pasal 62 PKPU 13/2020, 22 URL melanggar Pasal 69 huruf b Undang-Undang Pilkada dan 2

URL melanggar Undang-Undang ITE. “(detik News Rabu,16 Des 2020)”

Ini membuktikan bahwa dalam pelaksanaan pesta demokrasi baik saat berlangsungnya tahapan Pemilihan Umum (Pemilu) maupun Pemilihan (Pilkada) dalam hal ini Bawaslu beserta jajaran diwilayah tugas masing-masing telah melaksanakan peran dan fungsi didalam pelaksanaan tugas terlebih terhadap penggunaan Digitalisasi masuk bagian pelaksanaan yang diawasi terlebih disaat memasuki pada masa tahapan Kampanye melalui Sosial Media, yang mana mekanisme ketentuan aturannya harus benar-benar dapat dilaksanakan dan ditaati oleh semua pihak baik oleh pasangan calon maupun tim kemenangan atau tim sukses sebagaimana ketentuan yang diatur dalam UU Nomor 7 Tahun 2017 tentang Pemilihan Umum maupun UU No 10 Tahun 2016 Tentang Pilkada serta aturan teknis baik yang diatur dalam ketentuan Perbawaslu maupun PKPU tentunya ke semuanya harus dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Sebagaimana saat berlangsungnya tahapan Pelaksanaan Pilkada tahun 2020 dikutip penulis yang telah disebutkan di atas dan tentunya, berbagai pelanggaran dengan menggunakan IT (Informasi Teknologi) digital, faktanya ada terjadi, dan hal tersebut tentunya mencederai sendi-sendi demokrasi yang terus dibangun dewasa ini walaupun berbagai perangkat ketentuan regulasi perundang-undangan telah ada dan memiliki sanksi yang tegas bagi para pelakunya dan tentunya perangkat ketentuan sanksi yang tegas tersebut dapat membawa dan berdampak pada efek jera serta kehati-hatian bagi setiap warga masyarakat yang akan melakukan

untuk membatalkan niatnya atas kesadaran sendiri setidaknya ini yang sangat diharapkan terus terbangun di era digital dewasa ini.

Sesuai ketentuan Pasal 27 ayat (3) dan Pasal 45 ayat (1) Undang-undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Transaksi Elektronik (ITE).

“Setiap Orang dengan sengaja dan tanpa hak mendistribusikan dan/atau mentransmisikan dan/atau membuat dapat diaksesnya informasi elektronik dan/atau Dokumen Elektronik yang memiliki muatan dan/atau pencemaran nama baik (Pasal 27 ayat 3 UU ITE)

Hukuman;

(1)“ Setiap orang yang memenuhi unsur sebagaimana dimaksud dalam pasal 27 ayat (1),ayat (2),ayat (3) atau ayat (4) dipidana dengan pidana penjara paling lama 6 (enam) tahun dan/atau denda paling banyak Rp.1.000.000.000,00 (satu milyar rupiah)

(Pasal 45 ayat (1) UU ITE)

Peran Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu) dalam mengawal jalannya tahapan pesta demokrasi rakyat yang dilaksanakan secara serentak dan dalam melaksanakan Fungsi Pencegahan, Pengawasan maupun Penindakan telah dilaksanakan sepenuhnya secara maksimal oleh seluruh jajaran Bawaslu di mana pun tempat bertugas dengan berpedoman pada ketentuan dan kewenangan di masing-masing tingkatan. Pengawasan Jajaran Bawaslu di semua tingkatan tentunya telah sesuai mekanisme aturan regulasi Perundang-undangan, baik pada saat pelaksanaan Pemilihan Umum Tahun 2019 maupun Pilkada serentak tahun 2020 lalu.

Berbagai keberhasilan ini tentunya tidak terlepas dengan terjalinnya sinergisitas kerja sama yang baik hubungan antar lembaga antara pihak penyelenggara dengan *stakeholder* yang terkait. Kerja sama ini terus dibangun dan ditingkatkan di jajaran Bawaslu, guna mewujudkan dan terciptanya kondusifitas pelaksanaan Pemilu maupun Pilkada serentak ditahun 2024 mendatang.

Harapan ke depan agar semakin tumbuh kesadaran hukum dimasyarakat serta meningkatnya kepercayaan publik kepada pihak Penyelenggara. Penyelenggara khususnya Bawaslu berharap Pelaksanaan tahapan pesta demokrasi Rakyat angka pelanggaran dalam pelaksanaan Pemilu maupun Pilkada semakin menurun serta terus meningkatnya angka Partisipasi masyarakat Pemilih dalam menggunakan hak pilihnya di TPS masing-masing. Hak suara/hak politik inilah merupakan wujud dan hakikat dari keberhasilan Pemilu dan Pilkada serentak juga menjadi dambaan setiap Penyelenggara dalam mengawal pelaksanaan hajat pesta demokrasi rakyat terutama di era digitalisasi. Pemilu dan Pemilihan (Pilkada) menjadi ajang Pesta Demokrasi Rakyat dalam memilih pemimpin secara langsung sekaligus dapat menjaga perdamaian karena perbedaan pilihan dalam berdemokrasi itu hal yang biasa namun semangat persatuan dan kesatuan bangsa harus tetap terjaga

Putatgede - Dikutip dari laman resminya. KPU telah merilis infografis tahapan Pemilu 2024 melalui laman resmi dan kanal media sosial KPU Pusat maupun Daerah, pada Kamis (16/6). Data yang tersaji berdasarkan Peraturan Komisi Pemilihan Umum (PKPU) Nomor 3 Tahun 2022

tentang Tahapan dan Jadwal Penyelenggaraan Pemilihan Umum Tahun 2024.

6. Jadwal penyelenggaraan dan tahapan Pemilu 2024:

- Penyusunan peraturan KPU dari 14 Juni 2022 s.d. 14 Desember 2023.
- Pemutakhiran data pemilih dan penyusunan daftar pemilih dari 14 Oktober 2022 s.d. 21 Juni 2023.
- Pendaftaran dan verifikasi peserta pemilu dari 29 Juli 2022 s.d. 13 Desember 2022.
- Penetapan peserta pemilu pada 14 Desember 2022.
- Penetapan jumlah kursi dan penetapan daerah pemilihan dari 14 Oktober 2022 s.d. 9 Februari 2023.
- Pencalonan Presiden dan Wakil Presiden dari 19 Oktober 2023 s.d. 25 November 2023.
- Pencalonan Anggota DPR, DPRD Provinsi, dan DPRD Kabupaten/Kota dari 24 April 2023 s.d. 25 November 2023.
- Pencalonan Anggota DPD dari 6 Desember 2022 s.d. 25 November 2023.
- Masa kampanye pemilu dari 28 November 2023 s.d. 10 Februari 2024.
- Masa tenang dari 11 s.d. 13 Februari 2024.
- Pemungutan suara 14 Februari 2024.
- Penghitungan suara dari 14 s.d. 15 Februari 2024.
- Rekapitulasi hasil penghitungan suara dari 15 Februari 2024 s.d. 20 Maret 2024.
- Penetapan hasil pemilu tanpa permohonan perselisihan hasil Pemilu paling lambat 3 hari setelah KPU memperoleh surat pemberitahuan dari MK.

- Penetapan hasil pemilu dengan permohonan perselisihan hasil pemilu paling lambat 3 hari pasca putusan MK.
- Pengucapan Sumpah/Janji Presiden/Wakil Presiden pada 20 Oktober 2024.
- Pengucapan Sumpah/Janji DPR dan DPD pada 1 Oktober 2024.
- Pengucapan Sumpah/Janji DPRD Provinsi dan DPRD Kabupaten/Kota disesuaikan dengan akhir masa jabatan masing-masing Anggota.

Sementara itu, apabila terjadi putaran kedua pada Pemilihan Presiden dan Wakil Presiden, maka tahapan penyelenggaraannya akan berlangsung dengan jadwal sebagai berikut:

- Pemutakhiran data pemilih dan penyusunan daftar pemilih dari 22 Maret s.d. 25 April 2024.
- Masa kampanye pemilu dari 2 s.d. 22 Juni 2024.
- Masa tenang dari 23 Juni s.d. 25 Juni 2024.
- Pemungutan suara pada 26 Juni 2024.
- Penghitungan suara dari 26 s.d. 27 Juni 2024.
- Rekapitulasi hasil penghitungan suara dari 27 Juni s.d. 20 Juli 2024.
- Penetapan hasil pemilu tanpa permohonan perselisihan hasil pemilu, paling lambat 3 hari setelah KPU memperoleh surat pemberitahuan dari MK.
- Penetapan hasil pemilu dengan permohonan perselisihan hasil pemilu, paling lambat 3 hari pasca putusan MK.
- Pengucapan Sumpah/Janji Presiden/Wakil Presiden pada 20 Oktober 2024

C. Partai Politik Calon Peserta Pemilu 2024

Komisi Pemilihan Umum (KPU) RI menetapkan tujuh belas (17) partai politik (parpol), telah memenuhi syarat untuk lolos tahapan verifikasi faktual, sehingga berhak menjadi peserta Pemilihan Umum (Pemilu) 2024.

"Menetapkan 17 parpol yang memenuhi syarat sebagai peserta pemilu, anggota dewan perwakilan rakyat, dan anggota dewan perwakilan rakyat daerah tahun 2024," kata Ketua KPU RI Hasyim Asy'ari melalui keterangan tertulisnya, usai Rekapitulasi Nasional Hasil Verifikasi dan Penetapan Partai Politik Calon Peserta Pemilu 2024 di Kantor KPU RI, Jakarta, Rabu (14/12/2022).

Penetapan tersebut dituangkan dalam Surat Keputusan KPU Nomor 518 Tahun 2022 tentang Penetapan Partai Politik Peserta Pemilu Anggota DPR, DPRD, dan Parpol Lokal Aceh Peserta Pemilihan Umum Anggota DPR Aceh dan Kabupaten/Kota Tahun 2024.

Dari hasil penelitian dan verifikasi faktual yang telah dilaksanakan KPU dari tingkat pusat hingga daerah, didapatkan rekapitulasi nasional, yakni dari total 18 partai yang mengikuti verifikasi faktual, 17 partai dinyatakan memenuhi syarat di 34 provinsi serta lolos sebagai peserta Pemilu 2024, sedangkan satu partai lainnya tidak memenuhi syarat.

Berikut ini daftar partai politik yang dinyatakan memenuhi syarat sebagai peserta Pemilu 2024 (berdasarkan abjad).

1. Partai Amanat Nasional (PAN),
2. Partai Bulan Bintang (PBB),
3. Partai Buruh,
4. Partai Demokrasi Indonesia Perjuangan (PDIP),

5. Partai Demokrat,
6. Partai Garda Perubahan Indonesia (Garuda),
7. Partai Gelombang Rakyat Indonesia (Gelora),
8. Partai Gerindra,
9. Partai Golongan Karya (Golkar),
10. Partai Hati Nurani Rakyat (Hanura)
11. Partai Keadilan Sejahtera (PKS),
12. Partai Kebangkitan Bangsa (PKB),
13. Partai Kebangkitan Nusantara (PKN),
14. Partai NasDem,
15. Partai Persatuan Indonesia (Perindo),
16. Partai Persatuan Pembangunan (PPP), dan
17. Partai Solidaritas Indonesia (PSI).

Sementara itu, partai yang dinyatakan tidak lolos tahapan verifikasi faktual partai politik calon peserta Pemilu 2024 adalah Partai Ummat. Dalam Rekapitulasi Nasional Hasil Verifikasi dan Penetapan Partai Politik Calon Peserta Pemilu 2024 itu, diketahui Partai Ummat tidak memenuhi syarat untuk dinyatakan lolos verifikasi faktual di Nusa Tenggara Timur (NTT) dan Sulawesi Utara (Sulut). Dalam kesempatan yang sama, Hasyim juga menyampaikan enam partai lokal Aceh yang dinyatakan memenuhi syarat menjadi peserta Pemilu 2024.

Mereka adalah Partai Aceh (PA), Partai Adil Sejahtera (PAS) Aceh, Partai Generasi Atjeh Beusaboh Thaata dan Taqwa (Gabthata), Partai Darul Aceh (PDA), Partai Nanggroe Aceh (PNA), dan Partai Solidaritas Independen Rakyat Aceh (SIRA).

Info Publik – New Detik Com

“BAB II

PEMIMPIN

Pemimpin berarti orang yang memimpin. Namun kata tersebut juga dapat berarti petunjuk. Sedangkan dalam Bahasa Indonesia, pemimpin adalah dapat berarti atasan, imam, dan pelopor. Kata pemimpin merupakan terjemahan dari kata asing, yakni *leader*. Pemimpin adalah individu yang memiliki superioritas tertentu sehingga memiliki wibawa dan kuasa atas tindakan orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. "kompetensi SMART ASN adalah: (1) ASN Menguasai IT (*Information Technology*), (2) ASN Menguasai Bahasa Asing (3) ASN Memiliki Sifat dan Sikap Hospitality (Keramahan) (4) ASN Memiliki Kemampuan *Networking* dan (5) ASN Memiliki Jiwa Entrepreneurship. Tuntutan tersebut di atas harus segera direspon, oleh karena itu membutuhkan pemimpin yang mampu merespon tantangan yang kompleks dari proses globalisasi dan perkembangan/perubahan tuntutan *stakeholder* dalam pelayanan publik yang transparan, cepat, obyektif, efisien, dan profesionalsempat. Mengapa? karena pemimpin adalah roda penggerak organisasi dan sebagai *role model* bagi staf dan orang-orang di lingkungannya. Pemimpin tidak dapat mencapai tujuan organisasi apabilatidak didukung oleh staf yang kompeten dalam bidangnya. Pemimpin muncul karena adanya berbagai perbedaan dalam kehidupan manusia yang heterogen, yang kemudian butuh untuk disatukan diselaraskan dan diarahkan agar perbedaan-perbedaan itu tidak melahirkan konflik. Berkaitan dengan hal tersebut maka diperlukan sosok pemimpin yang mampu menghadapi issue strategis yang ada sehingga mampu

mewujudkan organisasi berkinerja tinggi

A. Definisi Pemimpin

Pemimpin pada hakikatnya adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Kekuasaan adalah kemampuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahan sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakan. Menurut Stone, semakin banyak jumlah sumber kekuasaan yang tersedia bagi pemimpin, akan makin besar potensi kepemimpinan yang efektif. Jenis pemimpin ini bermacam-macam, ada pemimpin formal, yaitu yang terjadi karena pemimpin bersandar pada wewenang formal. Ada pula pemimpin nonformal, yaitu terjadi karena pemimpin tanpa wewenang formal berhasil mempengaruhi perilaku orang lain.¹

Secara klasikal, kepemimpinan dalam bahasa Inggris disebut sebagai *leadership* yang berarti *being a leader power of leading: the qualities of leader*.² Namun secara terminologi, ada beberapa kepemimpinan menurut para ahli yang dipandang dari berbagai perspektif tergantung dari sudut mana para ahli memandang hakikat kepemimpinan.

B. Kepemimpinan

Menurut E. Mulyasa, kepemimpinan diartikan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang terhadap

¹ Fattah, Nanang, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013, h. 88.

² Harnby, A.S, *Oxford Edvanded Dictionary of English*, London. Oxford University Press, 1990, h. 481

tercapainya tujuan organisasi³. Sedangkan kepemimpinan menurut Malayau S.P Hasibuan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan biasanya diartikan sebagai kekuatan untuk menggerakkan orang dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan hanyalah sebuah alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara suka rela. Berkaitan dengan kesediaan orang lain mengikuti keinginan pemimpin, di sini dikemukakan ada beberapa kekuatan (kekuasaan) yang mesti dimiliki pemimpin itu agar orang yang digerakkan tersebut mengikuti keinginannya, yaitu berupa ancaman, penghargaan, otoritas, dan bujukan.

Pengertian lain menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses menghargai orang lain untuk memahami dan menyepakati tentang apa yang perlu untuk dilakukan dan bagaimana hal tersebut dapat dilaksanakan secara efektif, dan proses memfasilitasi usaha individu atau kelompok (kolektif) untuk memenuhi tujuan-tujuan utama.⁴

Banyaknya konsep definisi kepemimpinan yang berbeda hampir sebanyak jumlah orang yang telah berusaha untuk mendefinisikannya. Untuk lebih mempermudah pemahaman kita, maka akan diambil satu definisi yang kiranya mampu menjadi landasan untuk membahas konsep kepemimpinan itu sendiri. Kepemimpinan adalah sebuah hubungan yang saling

³ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah; Konsep, Strategi dan Implementasi*.

⁴ Gary, A. Yulk, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Diterjemah Oleh Jusuf Udaya, Jakarta: Prenhallindo, 1997, h.

mempengaruhi di antara pemimpin dan pengikut (bawahan) yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersamanya.

Kepemimpinan memiliki beberapa implikasi, antara lain:

1. Kepemimpinan berarti melibatkan orang atau pihak lain, yaitu para karyawan atau bawahan (*followers*). Para karyawan atau bawahan harus memiliki kemauan untuk menerima arahan dari pemimpin. Walaupun demikian, tanpa adanya karyawan, tidak akan ada pemimpin.
2. Seorang pemimpin yang efektif adalah seseorang yang dengan kekuasaannya (*bis or herpower*) mampu menggugah pengikutnya untuk mencapai kinerja yang memuaskan. Para pemimpin dapat menggunakan bentuk-bentuk kekuasaan atau kekuatan yang berbeda untuk mempengaruhi perilaku bawahan dalam berbagai situasi.
3. Kepemimpinan harus memiliki kejujuran terhadap diri sendiri (*integrity*), sikap bertanggung jawab yang tulus (*compassion*), pengetahuan (*cignizance*), keberanian bertindak dengan keyakinan (*commitment*), kepercayaan pada diri sendiri dan orang lain (*confidence*) dan kemampuan untuk meyakinkan orang lain (*communication*) dalam membangun organisasi.⁵

Seorang pemimpin terutama harus mempunyai fungsi sebagai penggerak atau dinamisator dan koordinator dari sumber daya manusia, sumber daya alam, semua dana dan sarana yang disiapkan oleh sekumpulan manusia yang berorganisasi untuk mencapai sebuah tujuan.

⁵ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002, h. 105

Berdasarkan uraian di atas dapat diidentifikasi beberapa komponen dalam kepemimpinan, yaitu:

1. adanya pemimpin dan orang lain yang dipimpin,
2. adanya upaya dan proses mempengaruhi dari pemimpin kepada orang melalui berbagai kekuatan, adanya tujuan akhir yang ingin dicapai bersama dengan adanya kepemimpinan itu.
3. kepemimpinan bisa timbul dalam suatu organisasi atau tanpa adanya organisasi tertentu,
4. pemimpin dapat diangkat secara formal atau dipilih oleh pengikutnya,
5. kepemimpinan berada dalam situasi tertentu baik situasi pengikut maupun lingkungan eksternal.⁸

“BAB III

JENIS-JENIS KEPEMIMPINAN

Jenis Kepemimpinan itu adalah kepemimpinan transformasional dan transaksional. Kedua jenis kepemimpinan ini pertama kali diungkapkan oleh Burn pada tahun 1978 dalam konteks politik, yang kemudian dikembangkan oleh Bass:1985 serta Berry dan Houston:1993 yang membawanya dalam konteks organisasional. Kepemimpinan transformasional dan transaksional sering disebutkan secara berdampingan satu dengan yang lainnya ini karena pada dasarnya keduanya memiliki perspektif yang sama dalam hal seorang pemimpin harus memberikan “sesuatu” agar anggota bergerak menuju tujuan organisasi Berdasarkan pengertian kepemimpinan di atas, maka kepemimpinan dapat di bagi menjadi dua macam, yaitu:

A. Kepemimpinan Transformasional

Istilah kepemimpinan transformatif berasal dari dua kata, yaitu kepemimpinan atau *leadership* dan *transformatif* atau transformasional. Istilah transformatif berinduk kepada kata *to transfrom*, yang bermakna mentransformatifkan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda.⁹ Menurut Raihan, dalam bukunya *Kepemimpinan Sekolah Transformatif*, menyatakan bahwa tahun 1980-an menjadi saksi lahirnya konsep baru tentang transformatif. Teori ini sering dirujuk sebagai model kepemimpinan yang efektif, yang disusun berdasarkan perspektif hubungan *leader-follower*. Kepemimpinan

transformatif merupakan sebuah proses di mana pemimpin mengambil tindakan-tindakan untuk meningkatkan kesadaran rekan kerja mereka tentang apa yang penting, untuk meningkatkan kematangan motivasi rekan kerja mereka serta mendorong mereka untuk melampaui minat pribadi mereka demi mencapai kemaslahatan kelompok, organisasi, atau masyarakat.¹⁰

Kepemimpinan transformatif merupakan kepemimpinan yang masih terbilang baru yang dipandang efektif untuk mendedikasikan perubahan, terutama pada situasi lingkungan yang bersifat transisional.

Model kepemimpinan transformatif pada hakekatnya menekankan seorang pemimpin perlu memotivasi para bawahannya untuk melakukan tanggung jawab mereka lebih dari yang mereka harapkan. Pemimpin transformatif harus mampu mendefinisikan, mengkomunikasikan dan mengartikulasikan visi organisasi, dan bawahan harus menerima dan mengakui kredibilitas pemimpinnya. Hater dan Bass menyatakan bahwa "*the dynamic of transformational leadership involve strong personal identification with the leader, joining in a shared vision of the future, or going beyond the self-interest exchange of rewards for compliance*".¹¹

Dengan demikian, pemimpin transformatif merupakan pemimpin yang karismatik dan mempunyai peran sentral dan strategis dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Pemimpin transformatif juga harus mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan bawahannya, serta mempertinggi kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi dari pada apa yang mereka butuhkan.

Seorang pemimpin dikatakan transformatif diukur

tingkat kepercayaan, kepatuhan, keagungan, kesetiaan, dan rasa hormat para pengikutnya. Para pengikut kepemimpinan transformasional akan termotivasi untuk melakukan hal yang lebih baik lagi untuk mencapai tujuan organisasi.

Beberapa karakteristik dari perilaku kepemimpinan transformasional antara lain:

1. Mempunyai misi yang besar dan mempunyai intuisi
2. Menempatkan diri sebagai motor penggerak perubahan
3. Berani mengambil risiko dengan pertimbangan yang matang
4. Memberikan kesadaran kepada bawahan akan pentingnya hasil pekerjaan
5. Memiliki kepercayaan akan kemampuan bawahan
6. Fleksibel dan terbuka terhadap pengalaman baru
7. Berusaha meningkatkan motivasi yang lebih tinggi daripada sekedar motivasi yang bersifat materi
8. Mendorong bawahan untuk menempatkan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi dan golongan
9. Mampu mengartikulasikan nilai inti/budaya tradisi untuk membimbing tradisi mereka bawahan.¹²

Fokus kepemimpinan transformasional adalah komitmen dan kapasitas anggota organisasi, komitmen dan kapasitas anggota yang semakin bertambah dan dianggap dapat menghasilkan usaha dan produktivitas yang lebih besar dan akan menjadi *outcome* yang diharapkan oleh sebuah organisasi. Dalam kaitan ini, kepemimpinan transformasional lebih dilihat dalam konteks. Terlebih lagi perubahan yang terjadi sekarang ini lebih kompleks dan membutuhkan strategi yang jitu untuk menghadapinya.

Kepemimpinan dalam suatu organisasi paling tidak mengangkat tujuh prinsip untuk menciptakan kepemimpinan transformasional yang sinergis, yaitu:

- **Simplikasi** yaitu keberhasilan dari kepemimpinan dalam suatu organisasi diawali dari sebuah visi yang menjadikan cermin dan tujuan lembaga pendidikan.
- **Motivasi**, kemampuan untuk mendapatkan komitmen dari setiap komponen organisasi yang terlibat terhadap visi yang sudah dijelaskan adalah hal kedua yang perlu dilakukan.
- **Fasilitasi**, dalam pengertian kemampuan untuk secara efektif memfasilitasi suatu yang akan terjadi dalam organisasi secara kelembagaan, kelompok, ataupun individual.
- **Inovasi**, yaitu keberanian secara berani dan bertanggung jawab melakukan suatu perubahan bilamana diperlukan dan menjadi suatu tuntutan dengan perubahan yang terjadi.
 - **Mobilitas**, yaitu pengerahan seluruh sumber daya untuk melengkapi dan memperkuat setiap komponen yang terlibat di dalamnya dalam mencapai visi dan tujuan.
 - **Siap siaga**, yaitu kemampuan untuk selalu siap berubah tentang diri mereka sendiri dan menyambut perubahan dengan paradigma baru yang positif.
 - **Tekad**, yaitu tekad bulat untuk terus sampai pada akhir, tekad bulat-bulat untuk menyelesaikan sesuatu dengan baik dan tuntas. Untuk ini tentu diperlukan pula didukung oleh pengembangan disiplin spritualitas, emosi, dan fisik serta komitmen.¹³

Dengan ketujuh prinsip tersebut, kepemimpinan transformasional dilembaga / organisasi untuk terus mengiring komponen lembaga / organisasi yang dipimpinnya ke arah stage pertumbuhan sivitas pembinaan dan pengembangan organisasi

perilaku sama yang terjadi pada lembaga /Organisasi yang semakin hari semakin maju.

B. Unsur Kepemimpinan Transformasional

Terdapat 8 (delapan) unsur dalam Kepemimpinan Transformasional yang berpengaruh bagi seorang manajer atau *leader* dalam mencapai tujuan organisasi. Kedelapan unsur tersebut adalah sebagai berikut

1. Budaya Organisasi

Yang dimaksud dengan budaya organisasi di sini adalah:

- a. Nilai-nilai dominan yang didukung oleh organisasi
- b. Norma-norma yang mengarahkan bagaimana para anggota seharusnya berperilaku
- c. Nilai-nilai tentang apa yang seharusnya ada dan diterapkan di dalam organisasi

Contoh budaya organisasi yang ada di Kementerian Keuangan: Integritas, Profesionalisme, Sinergi, Pelayanan, Kesempurnaan. Contoh budaya organisasi yang ada di DJKN: Integritas, Komitmen, Ketulusan. Contoh ekstrem seperti bushido yang menjadi prinsip hidup para samurai di Jepang.

2. Integrity

Pengertian secara sederhana dari *integrity* adalah mempertahankan tingkat kejujuran dan etika yang tinggi dalam perkataan dan tindakan sehari-hari. *Integrity* ini memiliki 4 level, yakni:

- a. Dapat dipercaya (sama dalam kata dan perbuatan).
- b. Sebagai sumber informasi yang dapat dipercaya kebenarannya.

- c. Konsisten menerapkan norma-norma yang ada.
- d. Bertindak sesuai kode etik dan prinsip moral.

Intinya adalah kualitas untuk bertindak jujur dan memiliki prinsip moral yang kuat

3. *Continuous Improvement*

- a. Perbaikan yang berkesinambungan (terus menerus) yang bertujuan untuk peningkatan proses kerja organisasi, peningkatan kualitas, efisiensi, atau efektivitas .
- b. Seorang pemimpin harus secara aktif mampu mendorong setiap bawahan untuk melakukan peningkatan hasil dan proses kerja melalui perbaikan-perbaikan .
- c. Mampu menciptakan lingkungan yang terus menerus melakukan perbaikan proses kerja.

4. *Continuous Learning*

- a. Pembelajaran berkesinambungan yakni belajar memperluas pengetahuan dan ketrampilan baik melalui proses pembelajaran formal maupun informal.
- b. Mampu memberi inspirasi kepada bawahan untuk mengembangkan pengetahuan dan ketrampilan yang relevan dengan pekerjaan
- c. Orang yang selalu berusaha meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan sepanjang masa kerja

Pemimpin ini mampu memberi contoh dan dorongan kepada orang lain untuk belajar terus menerus.

5. *Managing Others*

- a. Mengarahkan dan memimpin orang lain untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi
- b. Pemimpin ini mampu secara efektif mengelola dan mengarahkan kegiatan orang lain

- c. Mereka bekerja melalui orang lain untuk mencapai tujuan dan mendorong kinerja melalui motivasi
- d. Pemimpin ini memberi kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan atau melakukan tugas-tugas yang menantang ini terjadi saat orang yang dipimpinnya sangat mampu dan termotivasi (*Laissez-Faire*)
- e. Mereka memiliki tipe pendidik dan pelatih.

6. *Interpersonal Communication*

- a. Berkomunikasi secara jelas dan efektif dengan orang-orang di dalam dan di luar organisasi
- b. Menyampaikan informasi, pikiran, atau pendapat dengan jelas, singkat, dan tepat serta menggunakan tata bahasa yang baik
- c. Bersikap terbuka dan mendengarkan orang lain
- d. Menyampaikan suatu informasi yang sensitif dan/atau rumit dengan cara penyampaian dan kondisi yang tepat sehingga dapat dipahami pihak lain\
- e. Menyampaikan informasi kepada pihak lain dengan cara-cara menarik dan mudah dimengerti

7. *Stakeholder Service*

- a. *Stakeholder* adalah setiap kelompok yang berada di dalam maupun di luar perusahaan yang mempunyai peran dalam menentukan perusahaan
- b. *Stakeholder service* adalah mengenali dan memahami kebutuhan pemangku kepentingan (*stakeholders*) dan menyampaikan hasil yang melebihi harapan pemangku kepentingan
- c. Orang ini cenderung memiliki keinginan untuk menyenangkan pemangku kepentingan sebaik-baiknya

dengan cara mengenali kebutuhan pemangku kepentingan dan memastikan bahwa pemangku kepentingan akan merasa puas

d. Prinsip: *Better, Faster, Newer, Cheaper, More Simple*

8. Mengelola Bawahan

Dalam mengelola bawahan pada dasarnya terdapat 4 (empat) tipe bawahan, yakni sebagai berikut: tipe konstruktif, tipe impulsif, tipe rutin, tipe subversi.

Adapun penjelasan dari masing-masing tipe tersebut berikut tips cara mengelolanya adalah sebagai berikut:

a. Tipe Bawahan Konstruktif

Berani mengemban tanggung jawab, dapat dipercaya, mampu memahami dan menginterpretasikan keinginan atasan, tidak sekadar meniru atasan, tetapi memiliki pemikiran kreatif, berpandangan ke depan, memiliki ambisi serta tanggap terhadap berbagai situasi.

TIPS:

Bawahan tipe konstruktif sangat potensial untuk dikembangkan, berikan sasaran yang ingin dicapai, kemudian menyerahkan teknis pelaksanaan tugas kepada bawahan tersebut.

b. Bawahan Tipe Rutin

Tingkat kemampuan intelektual dan daya imajinasi di bawah tipe konstruktif, kurang memiliki inisiatif, cenderung gamang jika tanpa petunjuk dan arahan yang jelas, namun jika diarahkan dengan benar, ia dapat bekerja dengan loyal dan sepenuh hati

TIPS:

Bawahan tipe rutin dapat bekerja efektif jika diberi arahan yang jelas, berikan saran yang hendak dicapai, kemudian memberikan arahan dan prosedur yang jelas. Jika perlu dengan target waktu.

c. Bawahan Tipe Impulsif

Cenderung mudah berubah mengikuti lingkungan (seperti bunglon), melakukan tugas atas dasar suka atau tidak suka pada pimpinan, sangat tidak imajinatif

TIPS:

Utamakan pendekatan personal serta berikan arahan dan petunjuk yang lengkap beserta target, gar bekerja dengan baik pimpinan harus berikan perhatian dan teladan.

d. Bawahan Tipe Subversif

Sulit dikontrol, tidak memiliki prinsip yang kuat, cenderung memikirkan keuntungan pribadi, dapat menghalalkan berbagai cara untuk mencapai keinginan (misal: provokasi, menjilat, dsb)

TIPS:

Berikan tugas dengan penekanan pada sasaran yang hendak dicapai, jika memungkinkan, janjikan imbalan atau hukuman yang sesuai.

Kepemimpinan transformasional mempunyai empat dimensi yang disebutnya sebagai "*the Four Is*". manajemen yang sepakat bahwa model kepemimpinan transformasional merupakan konsep kepemimpinan yang terbaik dalam menguraikan karakteristik pemimpin. Konsep kepemimpinan transformasional ini mengintegrasikan ide - ide yang dikembangkan dalam pendekatan-pendekatan watak (*trait*), gaya (*style*) dan kontingensi, dan juga konsep kepemimpinan transformasional menggabungkan dan

menyempurnakan konsep-konsep terdahulu yang dikembangkan.

C. Kepemimpinan Transaksional

Menurut Burns pada kepemimpinan transaksional, hubungan antarpemimpin dengan bawahan didasarkan pada serangkaian aktivitas tawar-menawar antar keduanya. Karakteristik kepemimpinan transaksional adalah *contingent reward* dan *management by-exception*. Pada *contingent reward* dapat berupa penghargaan dari pimpinan karena tugas telah dilaksanakan, berupa bonus atau bertambahnya penghasilan atau fasilitas. Hal ini dimaksudkan untuk memberi penghargaan maupun pujian untuk bawahan terhadap upaya-upayanya. Selain itu, pemimpin bertransaksi dengan bawahan, dengan memfokuskan pada aspek kesalahan yang dilakukan bawahan, menunda keputusan atau menghindari hal-hal yang kemungkinan mempengaruhi terjadinya kesalahan. *Management by-exception* menekankan fungsi manajemen sebagai kontrol. Pimpinan hanya melihat dan mengevaluasi apakah terjadi kesalahan untuk diadakan koreksi, pimpinan memberikan intervensi pada bawahan apabila standar tidak dipenuhi oleh bawahan. Praktik *management by-exception*, pimpinan mendelegasikan tanggung jawab kepada

bawahan dan menindaklanjuti dengan memberikan apakah bawahan dapat berupa pujian untuk membesarkan hati bawahan dan juga dengan hadiah apabila laporan yang dibuat bawahan memenuhi standar.

Kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin memfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan karyawan yang melibatkan hubungan pertukaran. Pertukaran tersebut

didasarkan pada kesepakatan mengenai klasifikasi sasaran, standar kerja, penugasan kerja, dan penghargaan. Kepemimpinan transaksional didasarkan pada otoritas birokrasi dan legitimasi di dalam organisasi. Pemimpin transaksional pada hakikatnya menekankan bahwa seorang pemimpin perlu menentukan apa yang perlu dilakukan para bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Di samping itu, pemimpin transaksional cenderung memfokuskan diri pada penyelesaian tugas-tugas organisasi. Untuk memotivasi agar bawahan melakukan tanggung jawab mereka, para pemimpin transaksional sangat mengandalkan pada sistem pemberian penghargaan dan hukuman kepada bawahannya.

Kepemimpinan transformasional berbeda dengan kepemimpinan transaksional dalam dua hal:

1. Meskipun pemimpin transformasional yang efektif juga mengenali kebutuhan bawahan, mereka berbeda dari pemimpin transaksional aktif. Pemimpin transformasional yang efektif berusaha menaikkan kebutuhan bawahan. Motivasi yang meningkat dapat dicapai dengan menaikkan harapan akan kebutuhan dan kinerjanya. Misalnya, bawahan di dorong mengambil tanggung jawab lebih besar dan memiliki otonomi dalam bekerja.
2. Pemimpin transformasional berusaha mengembangkan bawahan agar mereka juga menjadi pemimpin.¹ Transformasional adalah tipe kepemimpinan yang memadu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntunan tugas. Pemimpin jelas ini yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan, dan yang memiliki karisma. Kepemimpinan transformasional dibangun di atas puncak kepemimpinan transaksional- dia menghasilkan tingkat upaya dan

kinerja bawahan yang melampaui apa yang akan terjadi dengan pendekatan transaksional saja. Pemimpin transformasional akan berupaya untuk menanamkan dalam diri pengikut kemampuan untuk mempertanyakan tidak hanya pandangan yang sudah mapan, melainkan juga pandangan yang ditetapkan oleh si pemimpin.¹⁷

Kepemimpinan transformasional merupakan konsep mengintegrasikan ide-ide kepemimpinan untuk menguraikan karakteristik pemimpin serta pemimpin yang mampu mengartikulasikan harapan yang jelas terhadap prestasi bawahan, mendemonstrasikan komitmennya terhadap seluruh tujuan organisasi, dan mampu menggugah spirit bawahan.

1. Pemimpin transaksional

- a. Imbalan tergantung: mengontrakkan pertukaran imbalan untuk upaya, menjanjikan imbalan untuk kinerja yang baik, mengakui prestasi.
- b. Manajemen dengan pengecualian (aktif): menjaga mencari penyimpangan dari aturan dan standar, mengambil tindakan koreksi.
- c. Manajemen dengan pengecualian (pasif): hanya ikut campur jika standar tidak dipenuhi.
- d. *Laissaz-Faire*: melepaskan tanggung jawab, menghindari pengambilan keputusan.¹⁸

Kepemimpinan transaksional ini cenderung memfokuskan diri pada penyelesaian tugas-tugas organisasi, pemimpin transaksional pada hakikatnya menekankan bahwa seorang pemimpin perlu menentukan apa yang perlu dilakukan para bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Di samping itu,

pemimpin transaksional cenderung memfokuskan diri pada penyelesaian tugas- tugas organisasi. Untuk memotivasi agar bawahan melakukan tanggung jawab mereka, para pemimpin transaksional sangat mengandalkan pada sistem pemberian penghargaan dan hukuman.

2. Pemimpin transformasional

- a. Karisma: memberikan visi dan rasa misi, menanamkan kebanggaan, memperoleh respek dan kepercayaan.
- b. Inspirasi: mengkomunikasikan harapan yang tinggi, menggunakan lambang- lambang untuk memfokuskan upaya, mengungkapkan maksud-maksud penting dalam cara sederhana.
- c. Rangsangan intelektual: menggalakkan kecerdasan, rasionalitas, dan pemecahan masalah yang teliti. Pertimbangan yang diindividukan: memberikan perhatian pribadi, memperlakukan tiap orang secara individual, melatih (*coach*), menasehati.¹⁹

Perbedaan kepemimpinan transformasional dan transaksional ini sebenarnya saling melengkapi dari kedua jenis model ini, sehingga baik dikombinasikan dalam memimpin suatu lembaga untuk membuat kinerja yang lebih baik dalam pencapaian tujuan dan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif.

D. Teori Kepemimpinan

Kartini Kartono yang dikutip oleh Burharudin dan Umiarso mengemukakan bahwa ditinjau dari sejarah perkembangannya, terdapat tiga teori kepemimpinan, yaitu:

1. Teori Genetis (keturunan)

Inti dari teori ini mengatakan bahwa “*Leader are born and not made*” (pemimpin itu dilahirkan [bakat] bukannya dibuat). Para penganut aliran teorini mengetengahkan pendapatnya bahwa seorang pemimpin akan menjadi pemimpin karena ia telah dilahirkan dengan bakat kepemimpinan.²⁰

Konsep ini merupakan konsep kepemimpinan yang paling tua dan paling lama dianut oleh orang-orang. Kendatipun demikian, masih banyak pandangan terutama dalam kehidupan masyarakat agraris feodal yang menganggap bahwa seseorang menjadi pemimpin semata-mata karena orang itu dianggap memiliki sifat-sifat yang baik sebagai pemimpin atau setidaknya memiliki potensi sejak lahir berupa kemampuan memimpin.

2. Teori Sosial

Inti aliran sosial ini bahwa adalah “*Leader are made and not born*” (pemimpin itu dibuat atau dididik, bukan kodrati).

Jadi teori ini merupakan kebalikan dari teori genetika. Para penganut teori ini mengetengahkan pendapat yang menyatakan bahwa setiap orang bisa menjadi pemimpin apabila diberikan pendidikan dan pengalaman yang cukup.

3. Teori Ekologis

Teori ini muncul terhadap reaksi kedua di atas. Inti dari teori ini menekankan bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi pemimpin yang baik apabila ia telah memiliki bakat kepemimpinan. Bakat tersebut kemudian dikembangkan melalui pendidikan dan pengalaman yang memungkinkan untuk dikembangkan lebih lanjut. Teori ini menghubungkan segi-segi positif dari kedua teori di atas, sehingga dapat dikatakan teori yang paling mendekati kebenaran. Namun

demikian, penelitian yang jauh lebih mendalam masih diperlukan untuk dapat mengatakan secara pasti apa saja faktor yang menyebabkan timbulnya sosok pemimpin yang baik.²²

Untuk mendapatkan kepemimpinan yang ideal, maka ketiga konsep itu harus dipadukan karena masing-masing saling melengkapi. Fungsi Kepemimpinan

E. Tujuan dan Fungsi Seorang Pemimpin

Untuk menentukan tujuan organisasi maka dibutuhkan tujuan dan Fungsi seorang pemimpin untuk menentukan kemana dan akan menjadi tujuan organisasi yang dipimpinnya. Sehingga dengan kehadiran seseorang pemimpin akan membuat organisasi menjadi satu kesatuan yang memiliki kekuatan untuk berkembang dan tumbuh menjadi lebih besar.²³

Secara operasional, fungsi kepemimpinan dapat dibedakan dalam limapokok kepemimpinan. Hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh ImamWahyudi²⁴ yaitu sebagai berikut:

1. Fungsi Intruksional

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah pemimpin sebagai komunikasi pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan di mana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

2. Fungsi Konsultasi

Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (*feed back*) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan.

3. Fungsi Partisipatif

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya.

4. Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberi pelimpahan wewenang membuat/menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi, dan aspirasi.

5. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan pusat sumber belajar melalui pengembangan pusat belajar.²⁵

Sesungguhnya dalam Islam, figur pemimpin ideal yang menjadi contoh dan tauladan yang baik, bahkan menjadi rahmat bagi manusia (*rahmatan linnas*) dan rahmat bagi alam (*rahmatan li'alamin*) adalah Muhammad Rasulullah.

F. Konsep Kepemimpinan dalam Islam

Sebagai landasan dalam mengkaji tentang konsep kepemimpinan, maka di dalam Islam konsep kepemimpinan juga dijelaskan di dalam kitab suci Al-Quran dan Al-Hadist. Diantara kata yang releva dengan pemimpin dapat ditemukan

melalui kata *Imam* sebagaimana firman Allah SWT. *Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar . Dan adalah mereka meyakini ayat-ayat Kami. (QS. As-Sajdah (32):* dalam islam yang harus ditaati oleh umat islam sebagai mana imam dalam salat, rumah tangga, maupun dalam sistem pemerintahan umat islam.

Istilah kepemimpinan dalam Islam ada beberapa bentuk, yaitu *khilafah, imamah, imarah, wilayah, sultan, mulk dan ri'asah*. Setiap istilah ini mengandung arti kepemimpinan secara umum. Namun istilah yang sering digunakan dalam konteks kepemimpinan pemerintahan dan kenegaraan, yaitu *Khilafah, imamah dan imarah*. Kata *khilafah* berasal dari kata *khalafah-yakhlifu-khalfun* yang berarti *al-'aud* atau *al-balad* yakni mengganti, yang pada mulanya berarti belakang. Adapun pelakunya yaitu orang yang mengganti disebut *khalifah* dengan bentuk jamak *khalafa'* yang berarti wakil, pengganti dan penguasa.

Kata khalifah sering diartikan sebagai pengganti, karena orang yang menggantikan datang sesudah orang yang digantikan dan ia menempati tempat dan kedudukan orang tersebut. Khalifah juga bisa berarti seseorang yang diberi wewenang untuk bertindak dan berbuat sesuai dengan ketentuan-ketentuan orang memberi wewenang. Arti menggantikan yang lain yang dikandung kata khalifah berarti melaksanakan sesuatu atas nama yang digantikan, baik orang yang digantikannya itu bersamanya atau tidak. Istilah ini di satu pihak, dipahami sebagai kepala negara dalam pemerintahan dan kerajaan Islam di masa lalu, yang dalam konteks kerajaan pengertiannya sama dengan kata sultan. Di lain pihak, cukup dikenal pula pengertiannya sebagai wakil Tuhan di muka bumi yang mempunyai dua pengertian. Pertama, wakil Tuhan yang

diwujudkan dalam jabatan sultan atau kepala negara. Kedua, fungsi manusia itu sendiri di muka bumi, sebagai ciptaan Tuhan yang paling sempurna.

Menurut M. Dawam Rahardjo, istilah khalifah dalam Al-Quran mempunyai tiga makna. *Pertama*, Adam yang merupakan simbol manusia sehingga kita dapat mengambil kesimpulan bahwa manusia berfungsi sebagai khalifah dalam kehidupan. *Kedua*, khalifah berarti pula generasi penerus atau generasi pengganti; fungsi khalifah diemban secara kolektif oleh suatu generasi. *Ketiga*, khalifah adalah kepala negara atau pemerintahan.

Kepemimpinan Islam adalah kepemimpinan yang berdasarkan hukum Allah. Oleh karena itu, *pemimpin haruslah orang yang paling tahu tentang hukum Ilahi*. Setelah para imam atau khalifah tiada, kepemimpinan harus dipegang oleh para faqih yang memenuhi syarat-syarat syariat. Bila tak seorang pun faqih yang memenuhi syarat, harus dibentuk „majelis fukaha“.Sebenarnya, setiap manusia adalah pemimpin, minimal pemimpin terhadap seluruh metafisik dirinya. Dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggung jawaban atas segala kepemimpinannya.

Allah berfirman dalam Al-Quran dalam *Al-ahzab ayat 27* *Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri tauladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut nama Allah. Q.S Al-ahzab ayat 27.*

Kemudian, dalam Islam seorang pemimpin yang baik sifat-sifat kepemimpinannya menjadi acuan bagi setiap pemimpin, khususnya bagi umat Islam. Di antara sifat-sifat terpuji sesuai yang telah dicontohkan Rasulullah Saw seorang pemimpin yang

memiliki sekurang-kurangnya 4 (empat) sifat yakni: Siddiq, Tabligh, Amanah dan Fathanah.

1. *Shiddiq* (Jujur)

Adapun pengertian dari *shiddiq* adalah jujur atau berkata benar. Para pemimpin yang memiliki sifat *shiddiq*, ia tidak pernah berkata bohong. Apa yang diucapkannya selalu sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Para pemimpin yang memiliki sifat *shiddiq* merasa selalu diawasi Allah. Ia tidak mau berkata dusta meskipun orang lain tidak mengetahuinya. Hal itu disebabkan ia yakin bahwa Allah maha mengetahui segala gerak-gerik dan batin setiap hamba-Nya.

Rahasia sukses para pemimpin besar dalam mengemban misinya adalah memegang teguh kejujuran. Kejujuran dan rasa tanggung jawab yang memancar dari kalbu. Ia merupakan sikap sejati manusia yang bersifat universal. Ia harus menjadi keyakinan dan jati diri serta sikap yang paling otentik, asli, dan tidak bermuatan kepentingan lain, kecuali ingin memberikan keluhuran makna hidup. Salah satu dimensi kecerdasan rohani terletak pada nilai kejujuran yang merupakan mahkota kepribadian orang-orang mulia yang telah dijanjikan Allah akan memperoleh limpahan nikmat dari-Nya. Seorang yang cerdas secara rohaniah, senantiasa memotivasi dirinya dan berada dalam lingkungan orang-orang yang memberikan makna kejujuran, sebagaimana firman-Nya: “Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah kamu bersama orang-orang yang benar (jujur).” (At- Taubah: 119).

Orang yang jujur adalah orang yang memiliki integritas. Integritas adalah kemuliaan dan menjadi kekuatan yang luar biasa untuk meraih kesuksesan. Integritas adalah sebuah

kejujuran, tidak pernah berbohong dan kesesuaian antara perkataan dan perbuatan. Kejujuran adalah komponen rohani yang memantulkan berbagai sikap terpuji. Mereka berani menyatakan sikap secara transparan, terbebas dari segala kepalsuan dan penipuan. Menurut Sudrajat (2008), seorang profesional muslim yang teguh keimanannya, menjadikan kejujuran (*sbidiq*) sebagai landasan untuk mencapai kesuksesan. Dia selalu memper- hatikan etika profesi dan moral serta rambu-rambu agama, sehingga *halalan thoyyiban* menjadi proses perjalanannya meniti karir meraih sukses.

2. **Amanah (Terpercaya)**

Amanah atau dapat dipercaya merupakan dasar dari tanggung jawab, kepercayaan, dan kehormatan serta prinsip-prinsip yang melekat pada mereka yang cerdas secara rohaniyah. Mereka yang memiliki kecerdasan rohaniyah dihormati dan dipercaya bukan karena kemampuan fisiknya, tetapi kekuatan rohaniyahnya yang senantiasa diterimanya dengan penuh rasa amanah. Mereka merasakan ada semacam getaran dalam sanubarinya, bahwa Allah ada dihatinya, dan kemanapun mereka berpaling ia melihat-Nya (Al-Baqarah: 115). Dengan integritas seseorang pemimpin akan dipercaya, dan kepercayaan akan menciptakan pengaruh dan pengikut.

Ada beberapa nilai yang melekat di dalam nilai diri yang amanah menurut Dadi Permadi dan Daeng Aripin (2007), yaitu: (a) Rasa tanggung jawab; (b) Mereka merasakan bahwa hidupnya memiliki nilai; (c) Ingin dipercaya dan mempercayai; (d) Hormat dan dihormati.

3. **Tabligh (Menyampaikan)**

Allah SWT berfirman: “Hai Rasul sampaikanlah apa yang

diturunkan kepadamu dari Tuhanmu, dan jika tidak kamu kerjakan (apa yang diperintahkan itu, berarti) kamu tidak menyampaikan amanat-Nya” [Q.S. Al-Maidah: 67].

Seorang profesional muslim dengan akidahnya yang kuat untuk memegang teguh aturan Allah, selalu merealisasikan sifat dan teladan Rasulullah. Oleh karena itu sifat tabligh (menyampaikan) ini akan tergambar pula di dalam profesinya. Dari lisannya akan selalu keluar kata-kata yang baik dan terasa sejuk didengar. Kalimatnya berisikan nasehat dan penghargaan pada setiap hasil pekerjaan orang lain, serta berani mengatakan yang benar walaupun terasa pahit untuk diterima.

4. ***Fathanah* (Cerdas)**

Fathanah diartikan sebagai suatu kecerdasan, kemahiran, atau penguasaan terhadap bidang tertentu. Lawan kata cerdas adalah bodoh. Di dunia ini sesungguhnya tidak ada orang yang bodoh. Yang ada hanya orang yang malas belajar sehingga otak mereka tidak terasah dan lama-kelamaan menjadi tumpul. Oleh karena itu, memiliki sifat cerdas merupakan keharusan bagi setiap muslim. Cerdas tidak hanya secara intelektual (IQ), tapi juga cerdas secara emosional dan spiritual (ESQ). Seseorang yang *fathanah*, tidak saja menguasai bidangnya, tetapi memiliki dimensi rohani yang kuat. Keputusan-keputusannya menunjukkan warna kemahiran seorang profesional yang didasarkan pada sikap moral atau akhlak yang luhur. Ia tidak saja cerdas, tetapi juga memiliki kebijaksanaan atau kearifan dalam berpikir dan bertindak. Seseorang pemimpin yang rajin dalam belajar, otaknya senantiasa terasah sehingga menjadi cerdas. Orang yang cerdas mampu menyelesaikan masalah yang timbul,

baik itu masalah diri sendiri maupun masalah yang dihadapi orang lain/staf.

G. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Faktor-faktor yang mempengaruhi pemimpin Menurut Komang Ardana dan Ni Wayan Mujiati dalam buku *Perilaku Organisasi* mengatakan ada beberapa faktor tertentu yang dapat mempengaruhi proses kepemimpinan dalam suatu organisasi, faktor tersebut antara lain adalah;

1. Karakteristik pribadi pemimpin

Yang sangat menonjol adalah inteligensi. Umumnya pemimpin akan mempunyai taraf inteligensi yang lebih tinggi dari pada yang dipimpin. Selain itu ada karakteristik lain seperti kecerdasan dan memotivasi.

2. Kelompok yang dipimpin

Kumpulan dari pada karakteristik pribadi seorang pemimpin seperti yang diuraikan di atas itu belum berarti apa-apa, sebelum ia menggunakan sebagai alat untuk menginterpretasi tujuan yang harus dicapai olehnya.

3. Situasi

Setiap pemimpin akan berfungsi pada suatu situasi, yang berupa situasi manusia, fisik, dan waktu. Tiap-tiap perubahan situasi membutuhkan perubahan dalam macam kemampuan memimpin. Dengan pengertian bahwa setiap situasi adalah unik, maka untuk tiap situasi dibutuhkan pemimpin yang spesifik dan fleksibel untuk menghadapi situasi yang dahsyat.

Seperti yang telah kita ketahui Kepemimpinan adalah kemampuan yang sanggup meyakinkan orang lain supaya bekerja sama di bawah pimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai tujuan tertentu. namun ada beberapa faktor-faktor

penting yang mempengaruhi kepemimpinan tersebut, diantaranya adalah:

1. **Faktor Kemampuan Personal.** Pengertian kemampuan personal adalah kombinasi antara potensi sejak pemimpin dilahirkan ke dunia sebagai manusia dan faktor pendidikan yang ia dapatkan. Jika seseorang lahir dengan kemampuan dasar kepemimpinan, ia akan lebih hebat jika mendapatkan perlakuan edukatif dari lingkungan, jika tidak, ia hanya akan menjadi pemimpin yang biasa dan standar. Sebaliknya jika manusia lahir tidak dengan potensi kepemimpinan namun mendapatkan perlakuan edukatif dari lingkungannya akan menjadi pemimpin dengan kemampuan yang standar pula. Dengan demikian antara potensi bawaan dan perlakuan edukatif lingkungan adalah dua hal tidak terpisahkan yang sangat menentukan hebatnya seorang pemimpin.
2. **Faktor Jabatan.** Pengertian jabatan adalah struktur kekuasaan yang pemimpin duduki. Jabatan tidak dapat dihindari terlebih dalam kehidupan modern saat ini, semuanya seakan terstrukturifikasi. Dua orang mempunyai kemampuan kepemimpinan yang sama tetapi satu mempunyai jabatan dan yang lain tidak maka akan kalah pengaruh. sama-sama mempunyai jabatan tetapi tingkatannya tidak sama maka akan mempunyai pengaruh yang berbeda.
3. **Faktor Situasi dan Kondisi.** Pengertian situasi adalah kondisi yang melingkupi perilaku kepemimpinan. Disaat situasi tidak menentu dan kacau akan lebih efektif jika hadir seorang pemimpin yang karismatik. Jika kebutuhan organisasi adalah sulit untuk maju karena anggota organisasi yang tidak berkepribadian progresif maka perlu

pemimpin transformasional. Jika identitas yang akan dicitrakan organisasi adalah religiusitas maka kehadiran pemimpin yang mempunyai kemampuan kepemimpinan spiritual adalah hal yang sangat signifikan. Begitulah situasi berbicara, ia juga memilih dan memilih kemampuan para pemimpin, apakah ia hadir disaat yang tepat atau tidak.

Selain faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang menjadi pemimpin, ada juga faktor-faktor keberhasilan seseorang menjadi seorang pemimpin yaitu:

1. Moril. moril adalah keadaan jiwa dan emosi seseorang yang mempengaruhi kemauan untuk melaksanakan tugas dan akan mempengaruhi hasil pelaksanaan tugas perorangan maupun organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi moril adalah:

- kepemimpinan atasan.
- kepercayaan dan keyakinan akan kebenaran.
- penghargaan atas penyelesaian tugas.
- solidaritas dan kebanggaan organisasi.
- pendidikan dan latihan.
- kesejahteraan dan rekreasi.
- kesempatan untuk mengembangkan bakat.
- struktur organisasi.
- pengaruh dari luar.

2. Disiplin. disiplin adalah ketaatan tanpa ragu-ragu dan tulus ikhlas terhadap perintah atau petunjuk atasan serta peraturan yang berlaku. Disiplin yang terbaik adalah disiplin yang didasarkan oleh disiplin pribadi.

3. **Jiwa korsa.** jiwa korsa adalah loyalitas, kebanggaan dan antusiasme yang tertanam pada anggota termasuk pimpinannya terhadap organisasinya. Dalam suatu organisasi yang mempunyai jiwa korsa yang tinggi, rasa ketidakpuasan bawahan dapat dipadamkan oleh semangat organisasi.
4. **Kecakapan.** kecakapan adalah kepandaian melaksanakan tugas dengan hasil yang baik dalam waktu yang singkat dengan menggunakan tenaga dan sarana yang seefisien mungkin serta berlangsung dengan tertib.

Pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki pimpinan dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan, inisiatif dan pengembangan pribadi serta pengalaman tugas. jadi menjadi seorang pemimpin yang baik sebenarnya dapat kita kembangkan sendiri dengan lewat pengembangan diri dan pergaulan yang positif

H.Konsep Organisasi

Istilah organisasi mempunyai dua pengertian umum. *Pertama* organisasi diartikan sebagai suatu lembaga atau kelompok fungsional, misalnya, sebuah perusahaan, sebuah sekolah, sebuah perkumpulan, badan-badan pemerintahan. *Kedua*, merujuk pada proses pengorganisasian yaitu bagaimana pekerjaan dapat diatur dan dialokasikan di antara para anggota, sehingga tujuan organisasi itu dapat tercapai secara efektif. Sedangkan organisasi itu sendiri diartikan sebagai kumpulan orang dengan sistem kerja sama untuk mencapai tujuan bersama.³⁴

1. Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi, umumnya dikenal sebagai OB

(*organizational behavior*), adalah bidang interdisipliner yang ditunjukkan untuk mempelajari sikap, perilaku dan kinerja manusia dalam sebuah organisasi. Dengan memahami penyebab seseorang berperilaku seperti apa yang ia lakukan, manajer dapat melatih cara memimpinnya untuk memperoleh hasil positif. Mereka dapat mengembangkan perilaku seperti *organizational citizenship*, yaitu perilaku kerja yang melebihi persyaratan kerja dan turut berperan dalam kesuksesan organisasi, yang mencakup perilaku organisasi di antaranya:

- a. Komponen sikap
- b. Sikap yang berhubungan dengan kerja
- c. Kepuasan bekerja
- d. Komitmen organisasi
- e. Konflik antar sikap

Ciri kepribadian.³⁵ Dalam perilaku organisasi pada sebuah organisasi harus memiliki sikap-sikap seperti yang dijelaskan di atas, namun pada kenyataannya perilaku organisasi pada lembaga yang diteliti beragam macam sehingga membuat perubahan yang signifikan dalam pencapaian tujuan. Hal ini akan berdampak lebih positif jika teori dan fakta dikolaborasikan untuk kemajuan yang akan datang Model-model Kepemimpinan

Para ahli persoalan kepemimpinan menyimpulkan bahwa perilaku pemimpin ketika mempengaruhi anggotanya terhadap pelaksanaan kerjanya dan kriteria-kriteria lain sangat dipengaruhi oleh situasi yang tidak tetap. Pentingnya situasi telah banyak diakui oleh para ahli sangat memberikan pengaruh yang berarti terhadap gaya kepemimpinan yang ditampilkan seorang pemimpin pada saat mempengaruhi

anggotanya.³⁶

“BAB IV

MODEL KEPEMIMPINAN

Kita perlu mengetahui terlebih dulu apa yang dimaksud dengan model kepemimpinan. Menurut para ahli, model kepemimpinan adalah pola perilaku maupun strategi yang diterapkan seorang pemimpin, baik yang tampak atau tidak tampak oleh orang lain. Seluruh hal tersebut dilakukan untuk mencapai tujuan bersama, atau tujuan organisasi.

A. Model Kepemimpinan Otokratik

Model kepemimpinan otokratik merupakan model kepemimpinan yang paling tua yang dikenal manusia. Dalam model kepemimpinan ini, pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. Orang-orang yang dipimpin yang jumlahnya lebih banyak merupakan pihak yang dikuasai yang disebut bawahan atau anak buah. Pemimpin memandang dirinya lebih dalam segala hal dibandingkan bawahannya. menganggap bahwa organisasi adalah milik pribadi. Dengan menganggap bahwa dia adalah segalanya dalam organisasi tersebut, pemimpin jenis ini sering memperlakukan bawahan sebagai alat saja. Tidak heran jika kemudian dalam menggerakkan bawahan sering memaksa dan mengancam.

Dari beberapa uraian di atas di sini dapat dibuat identifikasi bahwa seorang pemimpin otoriter memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Menganggap organisasi yang dipimpinnya sebagai milik pribadi.

2. Mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.
3. Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata.
4. Tidak mau menerima pendapat, saran dan kritik dari anggotanya.
5. Terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya.

Caranya menggerakkan bawahan dengan pendekatan paksaan dan bersifat mencari kesalahan/menghukum.

Model kepemimpinan otokratik dapat dipahami sebagai karakteristik pemimpin yang negatif. Model ini bisa sesekali digunakan pada saat-saat tertentu dalam mencapai tujuan dalam waktu cepat.

Contoh pemimpin otokratis adalah seperti, Adolf Hitler, Genghis Khan, dsb. kepemimpinan otokratis salah satunya adalah, leader cenderung memandang kepentingan bawahan kurang penting, sehingga pemimpin membebankan tanggung jawab berat pada anggota. Pemimpin juga tidak mau meminta dan menerima masukan

B. Model Kepemimpinan Militeristik

Pemimpin yang bertipe militeristik senang dengan formalitas. Mereka sering menuntut kedisiplinan yang tinggi dari bawahan untuk mencapai tujuan. Kadang, pemimpin militeristik tidak suka menerima kritikan dan menyukai upacara-upacara simbolis. Ketika menghadapi pimpinan yang seperti ini, jalani saja dengan suka hati. Kedisiplinan memang diperlukan untuk mencapai target. Apalagi jika target perusahaan Anda sangat tinggi. Tipe pemimpin yang seperti ini bisa mengarahkan fokus pekerjaan yang Anda lakukan sesuai dengan koridor target yang hendak dicapai. Seorang pemimpin militeristik memiliki sifat dan ciri-ciri sebagai berikut:

1. Dalam menggerakkan bawahan sering menggunakan cara perintah.
2. Dalam menggerakkan bawahan senang bergantung pada pangkat/jabatan.
3. Senang kepada formalitas yang berlebihan.
4. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku pada bawahan.
5. Sukar menerima kritikan atau saran dari bawahannya.
6. Menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan.³⁹

Model kepemimpinan militeristik ini sering digunakan pada zaman dahulu, jarang sekali pada zaman sekarang model ini digunakan. Tapi model ini bisa digunakan dalam keadaan tertentu jika memang dituntut keadaan.

Contoh: Kaisar Hirohito sistem pemerintahan militer, begitu pula dalam kekaisarannya sehingga membuat kekuasaan Hirohito berkesan keras dan militeristik, AD dan AL juga dikuasai kaisar.

C. Model Kepemimpinan Paternalistik

Kepemimpinan paternalistik memiliki tipe yang kebabakan. Gaya menggerakkan bawahan seperti bapak yang mengarahkan anak-anaknya. Seringkali pemimpin bergaya ini terlalu melindungi bawahan dan jarang memberi kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan. Karena merasa dituakan, tipe paternalistik kurang memberi ruang inisiatif dan menganggap dirinya lebih tahu dari semua orang. Seorang pemimpin paternalistik memiliki sifat dan ciri-ciri sebagai berikut:

1. Menganggap bawahan sebagai manusia yang tidak dewasa.
2. Bersifat terlalu melindungi (*overprotektif*)
3. Jarang memberi kesempatan kepada bawahan untuk

mengambil keputusan.

4. Hampir tidak memberi kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif sendiri.
5. Jarang memberi kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kreasidannya.
6. Sering bersikap maha tahu.⁴⁰

Model kepemimpinan paternalistik ini bukan model yang dipakai seseorang pemimpin untuk memimpin suatu organisasi atau lembaga tetapi lebih kepada sifat seorang pemimpin yang terbawa dalam menjalankan tugasnya.

Contoh: Umumnya pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan ini adalah tokoh teladan masyarakat setempat, panutan, tokoh adat, pemuka agama.

D. Model Kepemimpinan Bebas (*Laissez Faire*)

Model kepemimpinan bebas (*laissez faire*) ini merupakan kebalikan dari model otoriter. Kalau dilihat dari segi perilaku, ternyata model kepemimpinan ini cenderung didominasi oleh perilaku pemimpin kompromi (*kompromiser*) dan kepemimpinan pembelot (*deserter*). Pemimpin berkedudukan sebagai simbol. Kepemimpinannya dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan (berbuat) menurut kehendak dan kepentingan masing-masing baik secara perorangan maupun kelompok-kelompok kecil.⁴¹

Pemimpin tipe ini bekerja tanpa rencana, karena ia berpendapat bahwa suatu rencana akan mengekang kebebasan bawahannya. Oleh karena itu, bimbingan pun tidak diberikan kepada mereka. Pemimpin bersikap acuh tak acuh terhadap tugas dan kewajibannya. Tipe pemimpin yang memiliki sikap ini

sebenarnya bukan pemimpin karena semua bekerja tanpa tujuan bersama.

Contoh: George Herbert Walker Bush Tokoh yang satu ini pernah menjabat sebagai Presiden Amerika Serikat ke-41, dan Wakil Presiden Amerika Serikat ke-43. Masa pemerintahan dari pria asal Milton ini mewakili era kapitalisme pasar bebas, dan mengikuti gaya *Laissez Faire*

E. Model Kepemimpinan Karismatik

Pemimpin yang masuk dalam kategori ini mempunyai daya tarik yang amat besar bagi bawahannya. Entah itu karena keramahannya, kecerdasannya, atau karena ia dapat memanusikan para bawahannya. Pemimpin yang seperti ini dekat dengan bawahan dan karenanya banyak yang menyukainya. Seorang pemimpin karismatik memiliki sifat dan ciri-ciri sebagai berikut:

1. Mempunyai daya tarik yang sangat besar, karena itu umumnya mempunyai pengikut yang besar jumlahnya.
2. Pengikut tidak dapat menjelaskan mengapa mereka tertarik mengikuti dan menaati pemimpin itu.
3. Dia seolah-olah memiliki kekuatan gaib (*supernatural power*)
4. Kharisma yang dimilikinya tidak tergantung pada umur, kekayaan, kesehatan, ataupun ketampanan pemimpin.⁴²

Model kepemimpinan karismatik ini adalah model yang tidak bisa dibuat-buat oleh seorang pemimpin. Karismatik ini adalah daya tarik dari seseorang yang tidak bisa dijelaskan. Aura yang terpancar dari dalam diri seorang pemimpin tersebut.

Contoh: Ir. Soekarno yang Karismatik sifat disegani dan dihormati baik oleh rekan seorganisasinya, bawahan, masyarakat .

F. Model Kepemimpinan Demokratis

Model kepemimpinan yang seperti ini mampu bawahannya bekerja dalam tim. Pemimpin yang demokratis adalah orang yang terbuka terhadap kritik dan masukan dari siapa pun, selama sesuai dengan tujuan dan kemaslahatan bersama. Tidak heran jika pemimpin demokratis selalu mendahulukan kepentingan kelompok dibandingkan dengan kepentingan individu. Pemimpin mengarahkan bawahannya untuk bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama. Semua keputusan diambil melalui musyawarah dan mufakat serta harus ditaati. Pemimpin menghormati dan menghargai pendapat bawahan dan memberi kesempatan untuk mengembangkan inisiatif dan daya kreatif. Pemimpin mendorong bawahannya dalam mengembangkan keterampilannya. Model kepemimpinan ini, bawahannya bekerja dengan suka cita untuk memajukan organisasinya. Semua pekerjaan dilaksanakan sesuai rencana yang telah ditetapkan dan disepakati bersama. Akhirnya tercapailah suasana sasma kekeluargaan yang sehat dan menyenangkan.⁴³

Dalam model kepemimpinan demokratis ia tidak bertindak diktator sebagaimana model kepemimpinan otoriter, melainkan sebagai pemimpin di tengah-tengah bawahan dan anggota-anggotanya. Ia tidak menempatkan dirinya sebagai majikan sedangkan bawahannya sebagai buruh, melainkan sebagai saudara tua di antara teman-temannya.⁴⁴

Pemimpin demokratis melaksanakan tugas secara bersama-sama dan bersifat bijaksana dalam pembagian pekerjaan dan tanggung jawab. Di dalam kepemimpinannya berusaha supaya bawahannya kelak dapat menjalankan tugasnya sebagai pemimpin.

Dari beberapa uraian di atas di sini dapat dibuat identifikasi bahwa seorang pemimpin demokratis memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Dalam menggerakkan bawahan ia bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu makhluk yang termulia di dunia.
2. Selalu berusaha menyinkronkan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dari tujuan pribadi bawahan.
3. Senang menerima saran, pendapat, dan kritik dari bawahan.
4. Mengutamakan kerja sama dalam mencapai tujuan.
5. Memberi kebebasan seluas-luasnya kepada bawahan dan membimbingnya.
6. Mengusahakan agar bawahan dapat lebih sukses daripada dirinya.
7. Selalu mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

Contoh tokoh pemimpin yang demokrasi adalah presiden Amerika Serikat yang ke-35, John F. Kennedy, Ir. Soekarno. Mahatma Gandhi dll.

G. Model Kepemimpinan Kontingensi Fielder

Teori ini dikembangkan oleh Fiedler dan Chemers. Keberhasilan pemimpin bergantung pada diri pemimpin maupun kepada keadaan organisasi. Menurut Fiedler tak ada gaya kepemimpinan yang cocok untuk semua situasi, serta ada tiga faktor yang perlu dipertimbangkan, yaitu hubungan antara pimpinan dan bawahan, struktur tugas serta kekuasaan yang berasal dari organisasi.

Berdasarkan tiga dimensi tersebut, Fiedler menentukan dua jenis gaya kepemimpinan dan dua tingkat yang menyenangkan. *Pertama*, gaya

kepemimpinan yang mengutamakan tugas, yaitu ketika pemimpin merasa puas jika tugas bisa dilaksanakan. *Kedua*, gaya kepemimpinan yang mengutamakan pada hubungan kemanusiaan, hal tersebut menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan bergantung pada tingkat pembauran antara gaya kepemimpinan dengan tingkat kondisi yang menyenangkan dalam situasi tertentu.⁴⁶

Contoh: Anda adalah manajer yang baru saja dipindahtugaskan ke kota lain. Maka, wajar saja tingkat kepercayaan tim terhadap Anda (*member relation*) cenderung rendah karena Anda baru di daerah tersebut. Dampaknya, *task structure* cenderung tinggi karena Anda akan cenderung mengikuti dengan ketat prosedur operasional yang ada. Di sisi lain, sebagai manajer, Anda dianggap memiliki kemampuan untuk mempekerjakan dan memecat serta memberi penghargaan dan menghukum sesuai kebutuhan (*position power*).

H. Model Kepemimpinan Situasional (Adaptif)

Teori ini merupakan pengembangan dari model kepemimpinan tiga dimensi, yang didasarkan pada hubungan antara tiga faktor, yaitu perilaku tugas (*task behavior*), perilaku hubungan (*relationship behavior*) dan kematangan (*maturity*). Perilaku tugas merupakan pemberian petunjuk oleh pemimpin terhadap anak buah meliputi penjelasan tertentu, apa yang harus dikerjakan, bilamana, dan bagaimana mengerjakannya, serta mengawasimereka secara tepat. Perilaku hubungan merupakan ajakan yang disampaikan oleh pemimpin melalui komunikasi dua arah yang meliputi mendengar dan melibatkan anak buah dalam pemecahan masalah. Adapun kematangan adalah kemampuan dan kemauan anak buah dalam mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas yang dibebankan

kepadanya. Dari 3 faktor tersebut, tingkat kematangan anak buah merupakan faktor yang paling dominan.

Menurut teori ini gaya kepemimpinan akan efektif jika disesuaikan dengan tingkat kematangan anak buah. Makin matang anak buah, pemimpin harus mengurangi perilaku tugas dan menambah perilaku hubungan. Apabila anak buah bergerak mencapai tingkat rata-rata kematangan, pemimpin harus mengurangi perilaku tugas dan perilaku hubungan. Selanjutnya, pada saat anak buah mencapai tingkat kematangan penuh dan sudah dapat mandiri, pemimpin sudah dapat mendelegasikan wewenang kepada anak buah.

Gaya kepemimpinan yang tepat untuk diterapkan dalam keempat tingkat kematangan anak buah dan kombinasi yang tepat antara perilaku tugas dan perilaku hubungan adalah sebagai berikut:

1. **Gaya Mendikte (*Telling*)**. Gaya ini diterapkan jika anak buah dalam tingkat kematangan rendah, dan memerlukan petunjuk serta pengawasan yang
2. **Gaya ini disebut mendikte** karena pemimpin dituntut untuk mengatakan apa, bagaimana, kapan, dan di mana tugas dilakukan. Gaya ini menekankan pada tugas, sedangkan hubungan hanya dilakukan sekedarnya saja.
3. **Gaya Menjual (*Selling*)**. Gaya ini diterapkan apabila kondisi anak buah dalam taraf rendah sampai moderat. Mereka telah memiliki kemauan untuk melakukan tugas, tetapi belum didukung oleh kemampuan yang memadai. Disebut menjual karena pemimpin selalu memberikan petunjuk yang banyak. Dalam tingkat kematangan anak buah seperti ini, diperlukan tugas serta hubungan yang tinggi agar dapat memelihara dan meningkatkan kemauan yang

telah dimiliki.

4. **Gaya Melibatkan Diri (*Participating*)**. Gaya ini diterapkan apabila tingkat kematangan anak buah berada pada taraf kematangan moderat sampai tinggi. Mereka mempunyai kemampuan, tetapi kurang memiliki kemauan kerja dan kepercayaan diri. Pemimpin dengan anak buah bersama-sama berperan di dalam proses pengambilan keputusan. Dalam kematangan seperti ini, upaya tugas tidak diperlukan, namun upaya hubungan perlu ditingkatkan dengan membuka komunikasi dua arah.
5. **Gaya Mendelegasikan (*Delegating*)**. Gaya ini diterapkan jika kemampuan dan kemauan anak buah telah tinggi. Gaya ini disebut mendelegasikan karena anak buah dibiarkan melaksanakan kegiatan sendiri, melalui pengawasan umum.

Hal ini biasa dilakukan jika anak buah berada pada tingkat kedewasaan yang tinggi. Dalam tingkat kematangan seperti ini upaya tugas hanya diperlukan sekedarnya saja, demikian pula upaya hubungan Konsep Metamorfosis dan Perubahan.

Karakteristik seorang pemimpin harus selalu ada dalam setiap diri SDM, terlepas dari jabatan kerja mereka. Dengan adanya karakter-karakter baik ini, baik SDM maupun organisasi sendiri bisa berharap perkembangan ke arah yang lebih baik di masa depan. Berikut beberapa karakter pemimpin yang patut dipelajari.

1. Komunikasi yang lancar

Karakter pemimpin yang pertama adalah memiliki kemampuan berkomunikasi yang lancar. Kemampuan ini penting karena memungkinkan SDM untuk menyampaikan opini, gagasan, informasi, serta arahan dengan cara yang

tepat. Selain itu, mereka lebih mampu membangun komunikasi dengan bawahan lain /masyarakat secara efisien.

Kemampuan berkomunikasi pun penting karena memberikan keleluasaan untuk merasa lebih percaya diri. Saat seseorang mampu berkomunikasi dengan lancar, ia lebih percaya diri untuk mengutarakan pikirannya dan memiliki pembawaan diri yang berwibawa.

2. Percaya diri

Jika kemampuan komunikasi sudah baik, maka rasa percaya diri juga akan meningkat. Sebenarnya Aspek seperti cara berpakaian, disiplin dalam menjaga kondisi tubuh agar tetap prima, jujur, dapat dipercaya dan menjaga kinerja baik pun bisa meningkatkan rasa percaya diri.

Karakter pemimpin yang percaya diri tentu sangat diperlukan oleh Organisasi/Lembaga mana pun. Karena karakter percaya diri ini bisa membawa siapa pun melangkah lebih jauh ke depan. Termasuk dalam mengembangkan diri, membuka wawasan, mencoba hal-hal baru, serta memperluas *networking*.

3. Kreatif dan berpikiran terbuka

Tidak semua karakter seorang pemimpin itu berarti kaku. Pemimpin juga perlu menjadi sosok yang kreatif dan berpikiran terbuka. Dengan adanya kreativitas inilah seseorang bisa membawa solusi-solusi yang inovatif, yang tidak jarang berdampak baik bagi kinerja serta pertumbuhan Organisasi/lembaga itu sendiri.

Selain berpikiran kreatif, berpikiran terbuka juga penting. Memiliki pikiran terbuka tidak berarti Anda harus selalu setuju dengan berbagai jenis pendapat atau nilai-nilai yang dipercayai orang lain. Berpikiran terbuka berarti bersedia untuk melihat

dengan cara pandang yang baru, mendengarkan pendapat walau itu berbeda dengan pendapat sendiri, serta menghargai pendapat orang lain.

“BAB V

NILAI-NILAI KEPEMIMPINAN

A. Nilai Kepemimpinan

Nilai-nilai kepemimpinan adalah sejumlah sifat-sifat utama yang harus dimiliki seorang pemimpin agar kepemimpinannya dapat efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menurut Danim (2012: 61) seseorang yang menjalankan fungsi kepemimpinan setidaknya harus memiliki setidaknya persyaratan atau sifat-sifat seperti;

Bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, memiliki intelegensi yang tinggi, berpengetahuan luas, baik teoritis maupun praktis, memiliki fisik yang kuat, percaya diri, dapat menjadi anggota kelompok, adil dan bijaksana, tegas dan berinisiatif, berkapasitas membuat keputusan, memiliki kestabilan emosi, sehat jasmani dan rohani, bersifat prospektif.

1. Bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa

Pemimpin menghargai manusia karena seorang pemimpin menyadari bahwa manusia sebagai makhluk Tuhan. Dengan demikian pemimpin tidak melihat manusia dari segi agama, kondisi fisik, status sosial ekonomi, dan latar belakang keturunan. Kesimpulannya pemimpin yang memiliki sifat bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa tidak akan menindas, karena menganggap semua manusia sebagai makhluk Tuhan.

2. Memiliki Inteligensi yang Tinggi

Kemampuan analisis yang tinggi adalah syarat mutlak bagi kepemimpinan yang efektif. Hal tersebut diperlukan karena seorang pemimpin sering kali dihadapkan pada situasi yang dilematis sebelum mengambil keputusan. Organisasi yang besar menuntut seorang pemimpin yang berpikir secara luas, mendalam, dan dapat mengambil memecahkan masalah dalam waktu relatif singkat.

3. Berpengetahuan Luas, Baik Teoritis Maupun Praktis

Banyaknya kegagalan seorang pemimpin antara lain disebabkan oleh rendahnya kemampuan teoritis dan ketidakmampuan bertindak secara praktis. Sebaliknya pemimpin yang profesional perlu memiliki kemampuan dua-duanya . dengan pengetahuan luas, tidak berarti bahwa seorang pemimpin harus lulusan universitas atau akademi. Orang yang berpendidikan rendah adakalanya memiliki pengetahuan luas dengan kecakapan praktis yang memadai. Seorang pemimpin dituntut memiliki kemauan belajar, baik secara tim maupun pengembangan diri sendiri.

4. Memiliki Fisik yang Kuat

Seorang pemimpin harus bekerja dalam waktu lama dan sangat melelahkan. Hal itu karena pemimpin mempunyai kesibukan luar biasa. Selain itu pemimpin dituntut memiliki ketahanan dan kekuatan fisik untuk menghadapi pekerjaannya.

5. Percaya Diri

Percaya diri tidak sama dengan percaya pada diri sendiri dan tidak percaya pada orang lain. Pemimpin yang sukses bersikap konsisten atau tidak labil menghadapi situasi yang variatif. Situasi kepemimpinan yang baik pun adalah yang

arah pemikiran dan kebijakannya dapat dibaca secara tepat dan pasti oleh bawahannya.

6. Dapat Menjadi Anggota Kelompok

Seorang pemimpin selalu bekerja dengan dan melalui anggota kelompoknya. Kerja sama itu akan terasa lebih baik, karena adanya perpaduan antara pimpinan dan anggota kelompoknya. Dengan begitu tujuan organisasi akan tercapai secara efektif dan efisien.

7. Adil dan Bijaksana

Sesuai dengan kodratnya manusia ingin diperlakukan secara adil. Keadilan mengandung makna kesesuaian antara hak dan kewajiban. Sedangkan bijaksana berarti memimpin harus menjangkau aspek manusiawi individu yang dipimpin. Jadi seorang pemimpin dituntut memiliki sikap adil dan bijaksana untuk dapat memosisikan mana hak dan kewajiban antara dirinya dan kelompok atau individu yang dipimpinnya.

8. Tegas dan Berinisiatif

Tegas tidak identik dengan keras, bukan pula otoriter atau diktator. Ketegasan adalah kemampuan mengambil keputusan atas dasar keyakinan tertentu, dengan didukung oleh data yang kuat. Berinisiatif berarti bahwa seseorang yang menduduki posisi pemimpin mampu membuat gagasan baru, inovasi baru atau tindakan lain atas suatu subjek. Berinisiatif berarti pula kemampuan memancing kreativitas anggota berbuat dengan cara-cara sendiri, sepanjang tidak menyimpang dari tujuan akhir yang diharapkan.

9. Berkapasitas Membuat Keputusan

Seorang pemimpin dituntut untuk mampu membuat keputusan. Membuat keputusan pada intinya adalah

memecahkan persoalan keorganisasian. Pemimpin yang mempunyai kapasitas membuat keputusan akan membawa organisasinya mencapai tujuan tertentu.

10. Memiliki Kestabilan Emosi

Ciri manusia beremosi stabil adalah sabar dan tidak mengambil inisiatif dalam situasi emosional, kecuali benar-benar terpaksa. Pemimpin yang sabar adalah pemimpin yang didambakan oleh pengikutnya. Oleh karena itu, pemimpin harus mampu mengendalikan emosi dan berpikir rasional pada situasi yang berbeda. Di dalam menentukan tindakan seorang pemimpin dituntut tetap berada pada sikap normal dan tahan terhadap godaan.

11. Sehat Jasmani dan Rohani

Sehat jasmani dan rohani adalah syarat mutlak seorang pemimpin. namun seorang pemimpin mempunyai kesibukan dan seringkali harus menandatangani dokumen, surat resmi, atau cek bank. Dapat dibayangkan apabila sebuah organisasi dipimpin oleh seseorang yang memiliki keterbatasan bisa saja disalahgunakan oleh stafnya. jasmani tidak bertolak belakang dengan cacat fisik. Sehat jasmani dan rohani berarti memungkinkan seseorang bekerja secara optimal dalam bidang yang ditekuninya.

12. Bersifat Prospektif

Organisasi beroperasi dengan memanfaatkan tiga kondisi, yaitu pengalaman masa lalu, kearifan masa kini, dan harapan masa depan. Masa depan memang tidak dapat diramalkan secara pasti, meskipun dapat diantisipasi jika variabelnya telah diketahui atau dianalisis secara hati-hati. Sifat prospektif itu diperlukan terutama untuk menghadapi suprasistem yang dinamis, seperti pertumbuhan penduduk,

pertumbuhan ekonomi, perubahan kondisi politik di dalam dan di luar negeri, perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan kebijakan moneter, dan sebagainya.

Selain nilai-nilai yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin, etika yang baik juga harus dimiliki. Etika adalah perilaku berstandar normatif berupa nilai-nilai moral, norma-norma, dan hal-hal yang baik-baik. Adapun etika dalam kepemimpinan yakni: menjaga perasaan orang lain, memecahkan masalah dengan rendah hati, menghindari pemaksaan kehendak tetapi menghargai pendapat orang lain, mengutamakan proses dialogis dalam memecahkan masalah, menanggapi suatu masalah dengan cepat, dan sesuai dengan keahlian, menyadari kesalahan dan berusaha untuk memperbaiki serta mengedepankan sikap jujur, disiplin, dan dapat dipercaya. Sedangkan untuk faktor yang dapat menghambat kepemimpinan dibagi menjadi tiga, yaitu:

1. Materialisme (mendewakan materi), hedonisme (hidup untuk bersenang-senang) dan konsumerisme (mengikuti naluri konsumtif). Orang cenderung ingin memiliki materi lebih (dimensi *having*) ketimbang menjadi manusia yang lebih bermartabat (dimensi *being*);
2. Praktik korupsi yang menghambat kemajuan organisasi dan melemahkan peran pemimpin. Pemimpin yang melakukan korupsi akan berakibat bawahan meniru perbuatan korupsi dan terjadi pembusukan dalam organisasi;
3. Proses rekrutmen pemimpin yang hanya berorientasi mengejar kekuasaan dan uang Dalam ilmu manajemen pada umumnya, dikenal 3 (tiga) model kepemimpinan. Pada umumnya ketiga model kepemimpinan ini sering kita lihat pada diri para *leader* dalam praktik sehari-hari dalam me-

manage kantor atau perusahaan. Masing-masing model mempunyai warna tersendiri, ada yang timbulnya karena anugerah Tuhan YME, ada juga timbulnya sangat erat hubungannya dengan sifat atau karakter dari seseorang itu sendiri, bahkan ada yang timbul karena hasil dari proses pembelajaran.

“BAB VI

KEPUTUSAN

A. Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan adalah proses mengidentifikasi dan memilih alternatif berdasarkan nilai, preferensi, dan tujuan pembuat keputusan. Untuk membuat keputusan yang efektif, penting untuk mempertimbangkan semua faktor yang relevan, seperti sumber daya yang tersedia, kendala dan tujuan.

Pengambilan keputusan dibuat menggunakan pendekatan rasionalis yang berarti bahwa Anda mencoba untuk mengoptimalkan pengambilan keputusan dengan melihat konsekuensi dari setiap opsi yang mungkin dan memilih satu dengan hasil yang diharapkan terbaik. Namun, ini tidak selalu mengarah pada keputusan yang optimal karena kita dibatasi oleh kemampuan kita untuk memprediksi masa depan, informasi yang tersedia, dan bias kita.

B. Teori Pengambilan Keputusan

Ada berbagai teori yang mencoba menjelaskan bagaimana orang membuat keputusan. Teori yang paling umum adalah teori pilihan rasional, yang menyatakan bahwa orang membuat keputusan dengan menimbang biaya dan manfaat dari setiap opsi dan memilih opsi yang akan memberi mereka manfaat paling banyak. Teori populer lainnya adalah rasionalitas terbatas, yang berpendapat bahwa orang tidak selalu dapat

membuat keputusan rasional yang sempurna karena mereka memiliki informasi dan kemampuan kognitif yang terbatas.

Adapun yang dikutip melalui Wikipedia, “Dalam psikologi, pengambilan keputusan dianggap sebagai proses kognitif yang menghasilkan pemilihan keyakinan atau tindakan di antara beberapa opsi alternatif yang mungkin. Bisa jadi rasional atau irasional. Proses pengambilan keputusan adalah proses penalaran berdasarkan asumsi nilai, preferensi dan keyakinan pembuat keputusan. Setiap proses pengambilan keputusan menghasilkan pilihan akhir, yang mungkin atau mungkin tidak mendorong tindakan

C. Pentingnya Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan merupakan proses penting karena memungkinkan kita untuk memilih opsi terbaik dari serangkaian alternatif yang diberikan. Ini membantu kita untuk membuat pilihan yang sesuai dengan kepentingan terbaik kita, dan memungkinkan kita untuk menghindari membuat kesalahan yang dapat memiliki konsekuensi negatif. Kemampuan untuk membuat keputusan yang baik adalah keterampilan penting yang kita butuhkan untuk menjadi sukses dalam hidup.

Kita harus mampu menimbang pilihan kita dan membuat pilihan terbaik untuk diri kita sendiri, berdasarkan tujuan dan nilai-nilai kita. Jika Anda membuat keputusan yang buruk atau salah dalam mengambil keputusan, Anda bisa menyesalinya di kemudian hari dan dapat berdampak buruk untuk Anda dan banyak orang.

D. Seperti Apa Pengambilan Keputusan yang Efektif?

Pengambilan keputusan yang efektif adalah menentukan pilihan yang akan diambil yang telah di kumpulkan atau dibuat antara dua atau lebih pada alternatif yang tersedia. Keputusan yang efektif adalah keputusan yang menghasilkan hasil atau hasil yang diinginkan. Penting untuk mempertimbangkan semua opsi yang tersedia dan memilih tindakan terbaik berdasarkan situasi tertentu.

Mempraktikkan pengambilan keputusan yang baik dapat membantu kita menjadi lebih baik dari waktu ke waktu. Penting untuk meluangkan waktu untuk mempertimbangkan semua pilihan Anda sebelum membuat keputusan, dan untuk memikirkan bagaimana setiap pilihan akan berdampak pada kehidupan Anda

Saat mengambil keputusan, kita membentuk opini dan memilih tindakan melalui proses mental yang dipengaruhi oleh bias, alasan, emosi, dan ingatan. Tindakan sederhana untuk memutuskan mendukung gagasan bahwa kita memiliki kehendak bebas, seperti menimbang manfaat dan biaya pilihan, dan kemudian mengatasi konsekuensinya. Faktor-faktor yang membatasi kemampuan untuk membuat keputusan yang baik termasuk informasi yang hilang atau tidak lengkap, tenggat waktu yang mendesak, dan sumber daya fisik atau emosional yang terbatas.

Baca juga: *Design Thinking: Merancang Cara Berpikir Untuk Menyelesaikan Masalah Secara Efektif dan Kreatif*

E. Cara Pengambilan Keputusan yang Efektif

Namun, ada beberapa langkah-langkah untuk dapat Anda pakai sebelum Anda melakukan pengambilan keputusan yang efektif:

1. Brainstorming dan Identifikasi Keputusan

Brainstorming adalah teknik yang dapat digunakan untuk menghasilkan ide, memecahkan masalah, dan meningkatkan kreativitas. Ini melibatkan pembuatan daftar ide atau solusi dan kemudian mengevaluasi masing-masing. Saat melakukan *brainstorming* tentukan siapa saja yang akan turut serta dalam pengambilan keputusan, penting untuk mendorong semua anggota untuk berkontribusi dan tidak menghakimi ide atau solusi apa pun.

Ketika akan membuat keputusan, Anda harus terlebih dahulu mengidentifikasi masalah yang perlu Anda pecahkan atau pertanyaan yang perlu Anda jawab. Tentukan dengan jelas keputusan Anda. Jika Anda salah mengidentifikasi masalah untuk dipecahkan, atau jika masalah yang Anda pilih terlalu luas, Anda akan sulit dalam mengambil keputusan dan memungkinkan terjadinya bias dari pengambilan keputusan yang akan diambil atau dijalankan. Jika Anda perlu mencapai tujuan tertentu dari keputusan Anda, buatlah itu terukur dan tepat waktu.

2. Kumpulkan Informasi yang Relevan

Setelah Anda *brainstorming* dan mengidentifikasi keputusan Anda, saatnya untuk mengumpulkan informasi yang relevan yang sesuai dengan kebutuhan yang telah diidentifikasi sebelumnya. Cari dan temukan informasi dari sumber eksternal, termasuk studi, riset pasar, dan, dalam beberapa kasus, serta evaluasi yang sudah dijalankan sesuai

dengan hal yang berkaitan. Ingatlah, Anda bisa terjebak oleh terlalu banyak informasi dan itu hanya akan memperumit prosesnya, maka dari itu gunakan informasi hanya yang relevan atau berkaitan dengan hal yang dibutuhkan.

3. Identifikasi Alternatif-alternatifnya

Dengan informasi yang relevan dan sesuai dengan akan kebutuhan yang diperlukan yang telah Anda kumpulkan, identifikasi kemungkinan solusi untuk masalah Anda. Biasanya ada lebih dari satu pilihan untuk dipertimbangkan ketika mencoba untuk mendapatkan pengambilan keputusan. Kumpulkan setiap solusi apa saja yang memungkinkan dapat memecahkan masalah Anda agar menjadi alternatif untuk pilihan dalam pengambilan keputusan.

4. Timbang dan Pilih di antara Alternatif

Inilah bagian dari proses pengambilan keputusan di mana Anda benar-benar membuat keputusan. Anda telah mengidentifikasi dan mengklarifikasi keputusan apa yang perlu dibuat, mengumpulkan semua informasi yang relevan, dan mengembangkan serta mempertimbangkan alternatif-alternatif potensial yang harus diambil.

Lihat apa yang telah dilakukan dalam penyelesaian masalah di masa lalu untuk berhasil di bidang ini, dan perhatikan baik-baik mulai dari keuntungan dan kerugian pada organisasi atau tim Anda. Identifikasi potensi jebakan untuk setiap alternatif Anda, dan timbanglah dengan setiap kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi. Selanjutnya, Anda harus siap untuk memilih dari setiap alternatif yang akan Anda ambil dalam mengambil keputusan.

5. Ambil Tindakan

Setelah Anda memilih untuk mengambil keputusan, bertindaklah! Kembangkan rencana untuk membuat keputusan Anda nyata dan dapat dicapai. Kembangkan dari keputusan yang telah dipilih untuk bertindak dan mengoptimalkan hasilnya dengan berbagi tugas tentang apa yang harus Anda lakukan dan tim Anda laksanakan untuk mengoptimalkan hasil dari pengambilan keputusan yang telah diambil.

6. Tinjau Keputusan Anda

Dalam jangka waktu yang telah ditentukan dari waktu mengambil keputusan dan tindakan yang telah Anda lakukan, kemudian lihat kembali keputusan yang Anda ambil dan jalankan dan tinjau dengan jujur, apakah dapat memecahkan masalah? Apakah menjawab setiap kebutuhan yang Anda perlukan? Apakah memenuhi tujuan Anda?

Jika demikian, perhatikan apa yang berhasil untuk referensi di masa mendatang. Jika belum, belajarlah dari kesalahan Anda saat Anda memulai proses pengambilan keputusan lagi.

F. Faktor Kurang Efektif dalam Pengambilan Keputusan

Apa yang dapat mencegah mengambil keputusan yang efektif? Ada sejumlah masalah yang dapat mencegah hal tersebut. Ini termasuk:

1. Kurangnya informasi, akan membuat kesulitan dalam menentukan tingkat kepentingan akan pengambilan keputusan yang akan diambil atau dijalankan.
2. Kelebihan informasi, juga dapat membuat bias akan apa yang benar-benar dibutuhkan dalam mengambil keputusan. Maka

dari, itu perlunya memilah informasi apa saja yang dibutuhkan untuk dalam menunjang pengambilan keputusan.

3. Terlalu banyak orang juga menjadi salah satu potensi dalam mencegah pengambilan keputusan yang tepat, karena terlalu banyak pandangan sehingga memungkinkan terjadinya bias terhadap apa yang akan dilakukan dalam membuat keputusan.
4. Kepentingan pribadi, proses membuat keputusan sering kali gagal karena kepentingan pribadi.

G. Kesimpulan

Berdasarkan beberapa teori yang ada, **keputusan yang baik** adalah suatu **keputusan** yang dapat memecahkan masalah yang ada, keputusan diambil setelah melalui beberapa tahapan dan proses dari mengidentifikasi masalah, menyusun berbagai alternatif, menganalisis alternatif yang ada dengan pikiran yang jernih, logis dan bijaksana, kemudian mengambil **keputusan** secara rasional, Pengambilan keputusan dibuat menggunakan pendekatan rasionalis yang berarti mengoptimalkan pengambilan keputusan dengan melihat konsekuensi dari setiap opsi yang mungkin dan memilih satu dengan hasil yang diharapkan terbaik. Keputusan harus mampu diimplementasikan, baik pada tingkat pribadi atau organisasi. Oleh karena itu, perlu berkomitmen pada keputusan itu secara pribadi, dan mampu meyakinkan orang lain tentang manfaatnya, sehingga dapat menghasilkan keputusan yang optimalitas dalam kinerja tim, organisasi dan masyarakat.

Glosarium

Amanah	:dapat dipercaya
Budaya organisasi	:budaya yang dibangun pada institusi yang memiliki karakter tertentu.
<i>Contingency Model</i>	:model kepemimpinan yang mem- fokuskan perhatian pada aspek-aspek yang berkaitan antara kondisi atau variabel situasional dengan watak atau tingkah laku dan kriteria kinerja pemimpin.
<i>Fathanah</i>	:cerdas
Integritas	:apa saja yang dikatakan oleh seorang pemimpin, pasti selalu dilaksanakan.
Kecerdasan Intelektual	:kecerdasan yang berkaitan dengan pemikiran rasional, logis, dan matematis.
Kecerdasan Emosional	:kecerdasan mengelola perasaan, yakni kemampuan untuk memersepsi situasi, bertindak sesuai dengan persepsi tersebut, kemampuan untuk berempati, dan lain-lain.
Kecerdasan spiritual	:Kemampuan membangun hubungan vertikal inilah yang sering dikenal dengan istilah kecerdasan spiritual.

Kemampuan	: segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan atau keterampilan teknis dan sosial, yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.
Kepemimpinan	: kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan.
Kepemimpinan (Islam)	: kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan, yang didasari atas nilai-nilai Islam.
Kepemimpinan <i>Laissez Faire</i>	: Tipe kepemimpinan yang ditunjuki oleh sikap yang pasif dan seringkali menghindari diri dari tanggung jawab.
Kepemimpinan Militeristik	: Kepemimpinan yang lebih sering mempergunakan sistem perintah, senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya, dan senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan.
Kepemimpinan Otokratik	: kepemimpinan yang menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadi pemimpin itu sendiri, sehingga ia tidak perlu berdiskusi dengan orang lain dan tidak boleh ada yang ikut campur.

Kepemimpinan transaksional	: Kepemimpinan yang menekankan transaksi di antara pemimpin dan bawahan.
Kepemimpinan Transformasional	: Kepemimpinan yang memanusiakan manusia melalui berbagai cara seperti memotivasi dan memberdayakan fungsi dan peran untuk mengembangkan organisasi.
Komunikasi	: suatu proses penyampaian pesan (ide, gagasan) dari satu pihak kepada pihak lain agar terjadi saling mempengaruhi di antaranya.
Konflik (organisasi)	: suatu benturan, atau ketidaksetujuan, suatu konfrontasi, pertengkaran, antara dorongan-dorongan yang berlawanan yang dapat terjadi secara perorangan maupun kelompok di dalam organisasi
Motivasi	: suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan.
Pemimpin	: seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan.
Pengambilan Keputusan	: proses pembuatan pilihan dari sejumlah alternatif.

Pemimpin Amanah

Produktivitas	:hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil.
Shiddiq	:jujur atau berkata benar
Tablig	:menyampaikan

Daftar Pustaka

- Ancok, Djamaludin, Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi, Surabaya: PT Erlangga, 2012
- Bass, B.M.. 1960. *Leadership, Psychology and Organizational Behavior*. New York: Harper and Brothers.
- Dadi Permadi dan Daeng Aripin. 2007. *Leadership Transformasional Kepala Sekolah dan Komite Sekolah*. Bandung: PT Sarana Panca Karya Nusa.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Eka, Fadilla. (2013). *Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional*. [Online].
- Hadari, Nawawi. 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gadj Mada University.
- Hartanto, Frans M. 1991. *Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja di Indonesia*. Jakarta: makalah Seminar Departemen Tenaga Kerja.
- Helton, K. Paradigma Baru Kepemimpinan Berbagai visi Luar biasa bagi organisasi abad 21, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Lako, Andreas. 2004. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi*.
- Locke, Edwin. A. 1997. *Esensi Kepemimpinan* (Terjemahan: Aris Ananda). Jakarta: Mitra Utama.
- M. Sobry Sutikno. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan Prospekt*. Yogyakarta: Amara Books.
- Modul Kepemimpinan Transformasional

Contoh Learning Product PKA

https://drive.google.com/drive/folders/1TtTH0mcrvS9axfQT04eptL2_pDxJL4K_?usp=share_link

Contoh Learning Product PKP

https://drive.google.com/drive/folders/1f9ep7l2SiwBQ4yNhXHe3CSNtPjrtqqXr?usp=share_link

Biodata Penulis



Muhammad Suluh—biasa dipanggil Suluh, lahir di Surabaya, 24 Juli 1967, merupakan Widyaiswara Ahli Madya, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Timur yang telah berkiprah lebih dari 24 tahun sebagai PNS. Berkarier dimulai sejak namanya Badan Diklat Provinsi Jawa Timur pada Tahun 1999. Pengalaman Selama di BPSDM mulai staf Penjenjangan, Kasubid Diklatpim Dasar dan Menengah, Kasubid Prajabatan , Kasubid Sertifikasi dan Informasi , Kabid Sertifikasi Kompetensi Pengajaran dan Evaluasi, Kabid Pengembangan Kompetensi Dasar dan Manajerial Kemudian, berlanjut setelah berkarier di BPSDM pada tahun 2020 mulai mengajar menjadi Widyaiswara sampai sekarang yang beliau lakoni ini BPSDM Provinsi Jawa Timur.

email: suluhmoch@gmail.com.