

STUDI TENTANG TINGKAH LAKU PEMIMPIN

Junaedi & Rasid

(Mahasiswa Prodi MPI Pascasarjana UIN Banten)

Abstrak

Kepemimpinan baru dapat berjalan jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi orang lain, baik lewat arahan, himbauan, saran, bimbingan, dan sebagainya. Gaya (perilaku) kepemimpinan yang mungkin ditampilkan merupakan hasil dari kombinasi perilaku tugas dan hubungan. Kombinasi tersebut menampilkan empat gaya: “telling, selling, participating, delegating”. Orang-orang yang berada pada puncak pimpinan suatu organisasi seperti manajer, direktur, kepala dan sebagainya, memiliki kekuasaan power) dalam konteks mempengaruhi perilaku orang-orang yang secara struktural organisator berada di bawahnya. Sebagian pimpinan menggunakan kekuasaan dengan efektif, sehingga mampu menumbuhkan motivasi bawahan untuk bekerja dan melaksanakan tugas dengan lebih baik.

Kata kunci: pemimpin, organisasi, perilaku

PENDAHULUAN

Di dalam sebuah organisasi, peran seorang pemimpin begitu sangat urgensi. Karena pada dasarnya, manajemen atau administrasi organisasi tentunya akan sangat dipengaruhi oleh tindak-tanduknya pemimpin. Terkait kepemimpinan, sesungguhnya baru dapat berjalan jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi orang lain, baik lewat arahan, himbauan, saran,

bimbingan, dan sebagainya. Kepemimpinan yang sangat diharapkan tentunya yang bersifat efektif.

Guna mencapainya, maka sudah selayaknya sifat kepemimpinan harus berubah jika terjadi perubahan pada tugas kelompok, komposisi orang dalam kelompok atau pada situasi kelompok. Selain itu, untuk menjalankan kepemimpinan secara efektif perlu adanya pemahaman terkait pendekatan-pendekatan apa saja yang ada di dalam sebuah teori kepemimpinan. Pendekatan-pendekatan tersebut diantaranya, pendekatan sifat, perilaku, keahlian dan situasional pada kepemimpinan.

Dengan pengetahuan dan pemahaman yang baik terkait berbagai pendekatan kepemimpinan tersebut, harapannya kita dapat memilih dan mengaplikasikan mana pendekatan yang menurut kita sesuai dengan apa yang kita butuhkan. Hingga dalam implementasinya, terwujud suatu sistem kepemimpinan yang efektif dan efisien serta mampu membawa organisasi menuju perubahan yang lebih baik lagi.

PEMBAHASAN

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata pimpin yang memuat dua hal pokok yaitu: pemimpin sebagai subjek dan yang dipimpin sebagai objek. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan ke-pemimpinannya.

Kepemimpinan adalah proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Cara alamiah mempelajari kepemimpinan adalah

"melakukannya dalam kerja" dengan praktik seperti pemagangan pada seorang seniman ahli, pengrajin, atau praktisi. Dengan harapan sang ahli dapat menemukan perannya dalam memberikan pengajaran/ intruksi.

Adapun pengertian kepemimpinan menurut para ahli : Stoner. Kepemimpinan adalah sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi kegiatan yang berhubungan dengan tugas. Ada tiga implikasi penting, **pertama**, kepemimpinan melibatkan orang lain (bawahan atau pengikut), kualitas seorang pemimpin ditentukan oleh bawahan dalam menerima pengarahan dari pemimpin. **Kedua**, kepemimpinan merupakan pembagian yang tidak seimbang diantara para pemimpin dan anggota kelompok. Pemimpin mempunyai wewenang untuk mengarahkan beberapa dari kegiatan anggota kelompok dan sebaliknya anggota kelompok atau bawahan secara tidak langsung mengarahkan kegiatan pimpinan. **Ketiga**, kepemimpinan disamping dapat mempengaruhi bawahan juga mempunyai pengaruh. Dengan kata lain seorang pimpinan tidak dapat mengatakan kepada bawahan apa yang harus dikerjakan tapi juga mempengaruhi bagaimana bawahan melaksanakan perintah pemimpin.

Kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi, dalam situasi tertentu dan langsung melalui proses komunikasi untuk mencapai satu atau beberapa tujuan tertentu (Tannebaum, Weschler and Nassarik, 1961, 24). Kepemimpinan adalah sikap pribadi, yang memimpin pelaksanaan aktivitas untuk mencapai tujuan yang diinginkan. (Shared Goal, Hemhiel & Coons, 1957, 7).

Kepemimpinan adalah suatu proses yang mempengaruhi aktifitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama (Rauch & Behling, 1984, 46). Kepemimpinan adalah kemampuan seni atau tehnik untuk

membuat sebuah kelompok atau orang mengikuti dan menaati segala keinginannya.

Kepemimpinan adalah suatu proses yang memberi arti (penuh arti kepemimpinan) pada kerjasama dan dihasilkan dengan kemauan untuk memimpin dalam mencapai tujuan (Jacobs & Jacques, 1990, 281).

Secara singkat kepemimpinan dapat dikatakan sebagai kemampuan yang dimiliki seseorang untuk memengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran.

Teori Munculnya Pemimpin

Munculnya pemimpin dikemukakan dalam beberapa teori, yaitu;

Teori pertama, berpendapat bahwa seseorang akan menjadi pemimpin karena ia dilahirkan untuk menjadi pemimpin; dengan kata lain ia mempunyai bakat dan pembawaan untuk menjadi pemimpin. Menurut teori ini tidak setiap orang bisa menjadi pemimpin, hanya orang-orang yang mempunyai bakat dan pembawaan saja yang bisa menjadi pemimpin. Maka munculah istilah “leaders are borned not built”. Teori ini disebut teori genetis.

Teori kedua, mengatakan bahwa seseorang akan menjadi pemimpin kalau lingkungan, waktu atau keadaan memungkinkan ia menjadi pemimpin. Setiap orang bisa memimpin asal diberi kesempatan dan diberi pembinaan untuk menjadi pemimpin walaupun ia tidak mempunyai bakat atau pembawaan. Maka munculah istilah “leaders are built not borned”. Teori ini disebut teori social.

Teori ketiga, merupakan gabungan dari teori yang pertama dan yang kedua, ialah untuk menjadi seorang pemimpin perlu bakat dan bakat itu perlu dibina supaya berkembang. Kemungkinan untuk mengembangkan bakat ini tergantung kepada lingkungan, waktu dan keadaan. Teori ini disebut teori ekologis.

Teori keempat, disebut teori situasi. Menurut teori ini setiap orang bisa menjadi pemimpin, tetapi dalam situasi tertentu saja, karena ia mempunyai kelebihan-kelebihan yang diperlukan dalam situasi itu. Dalam situasi lain dimana kelebihan-kelebihannya itu tidak diperlukan, ia tidak akan menjadi pemimpin, bahkan mungkin hanya menjadi pengikut saja.

Dengan demikian seorang pemimpin yang ingin meningkatkan kemampuan dan kecakapannya dalam memimpin, perlu mengetahui ruang lingkup gaya kepemimpinan yang efektif. Para ahli di bidang kepemimpinan telah meneliti dan mengembangkan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda sesuai dengan evolusi teori kepemimpinan. Untuk ruang lingkup gaya kepemimpinan terdapat tiga pendekatan utama yaitu: pendekatan sifat kepribadian pemimpin, pendekatan perilaku pemimpin, dan pendekatan situasional atau kontingensi.

Syarat-Syarat Kepemimpinan :

Konsepsi mengenai persyaratan kepemimpinan selalu berkaitan dengan 3 hal antara lain :

1. Kekuasaan ialah kekuatan, otoritas dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pemimpin guna mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu.
2. Kewibawaan ialah kelebihan, keunggulan, keutamaan sehingga orang mampu “mbawani” akan mengatur orang lain, sehingga orang tersebut patuh pada pemimpin dan tersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu.
3. Kemampuan Yaitu : segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan atau ketrampilan teknis maupun sosial, yang dianggap melebihi kemampuan anggota biasa. Stogdill dalam bukunya “Personal Factor Associated With Leadership” menyatakan bahwa pemimpin itu harus memiliki beberapa kelebihan yaitu:

- Kapasitas
- Pretasi
- Tanggung jawab
- Partisipasi
- Status

2. Pendekatan Tingkah Laku kepemimpinan

Teori ini didasarkan pada derajat pengarahan atau perilaku tugas (task behaviour) dan dukungan sisio-emosional dan perilaku hubungan (relationship behaviour) seorang pemimpin yang harus berikan pada situasi tertentu berdasarkan “level of maturity) dari pengikut. Jadi teori ini menekankan perilku pemimpin dihubungkan dengan faktor situasi. Dua perilaku yang mungkin ditampilkan oleh pemimpin ialah perilaku tugas dan perilaku hubungan, dengan faktor situasi kematangan pengikut.

Perilaku tugas menunjuk pada sejauhmana pemimpin memberi kewajiban dan tanggung jawab kepada individual atau kelompok. Perilaku ini meliputi mengatakan apa yang harus dikerjakan, bagaimana mengerjakannya, kapan mengerjakannya, dimana mengerjakannya, dan siapa mengerjakannya. Dalam perilaku tugas pemimpin mengajak dalam komunikasi satu arah. Sebaliknya, perilaku hubungan menunjuk pada perilaku mendengarkan, memfasilitasi dan mndukung.

Gaya (perilaku) kepemimpinan yang mungkin ditampilkan merupakan hasil dari kombinasi perilaku tugas dan hubungan. Kombinasi tersebut menampilkan empat gaya: “ telling, selling, participating, delegating. Kadang-kadang di klasifikasi menjadi directing, coaching, supporting, delegating.

Telling (G1) dimana perilaku orientasi tugas tinggi dan hubungan tinggi. Dalam gaya ini, pemimpin menetapkan arah tugas secara spesifik dan secara terbuka mensupervisi pekerjaan atau memberikan intruksi yang

jelas dan pengarahan spesifik. Gaya ini terbaik dipadukan dengan tingkat kematangan pengikut rendah.

Selling (G2) dimana perilaku orientasi tugas tinggi dan hubungan rendah. Dalam gaya ini, pemimpin menjelaskan arah tugas dan mendukung dengan cara persuasif dan komunikasi dua arah.

Participating (G3) dimana perilaku orientasi tugas rendah dan orientasi hubungan tinggi. Dalam gaya ini, pemimpin dan pengikut atau subordinasi berbagi dalam pengambilan keputusan (*share decision making*), serta pemimpin memfasilitasi dan melakukan komunikasi dua arah.

Delegating (G4) dimana perilaku orientasi tugas dan hubungan rendah. Dalam gaya ini, pemimpin memberi pengikut atau bawahan membuat keputusan. Mereka diperkenankan melaksanakan sendiri pekerjaan dan memutuskan ikhwal bagaimana, bilamana dan dimana pekerjaan itu dilaksanakan. Jadi ini gaya ini sesuai untuk memimpin dimana pengikut siap melaksanakan tugas-tugas tertentu dan kompeten dan termotivasi untuk mengambil tanggung jawab penuh atas tugas.

Untuk menentukan kombinasi mana dari perilaku pemimpin digunakan untuk situasi tertentu, berdasarkan teori kepemimpinan situasional, seorang pemimpin harus mampu menilai tingkat kesiapan pengikut atau subordinasi, juga disebut tingkat kematangan (*maturity*). Kesiapan atau kematangan didefinisikan sebagai kemampuan (*ability*) atau kemauan (*willingness*) orang untuk mengambil tanggung jawab melaksanakan satu tugas tertentu.

Tingkat kematangan ditentukan oleh kombinasi dari kemampuan dan kemauan yang dibedakan atas empat tingkat dalam kontinum:

- i. Kematangan rendah (M1): tidak punya kemampuan dan tidak punya motivasi kemauan melaksanakan tugas.

- ii. Kematangan rendah ke sedang (M2): tidak punya kemampuan tetapi punya motivasi atau kemauan melakukan tugas.
- iii. Kematangan sedang ke tinggi (M3): punya kemampuan tetapi tidak punya motivasi atau kemauan melaksanakan tugas.
- iv. Kematangan tinggi (M4): punya kemampuan dan motivasi atau kemauan melaksanakan tugas.

Karena aktivitas gaya kepemimpinan adalah kesesuaian antara gaya kepemimpinan dan tingkat kematangan pengikut atau subordinasi maka pemimpin harus mampu mengidentifikasi tingkat kematangan bawahan yang dipengaruhi, kemudian memilih gaya kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kematangan tersebut. Dengan kata lain, untuk menentukan gaya kepemimpinan yang sesuai untuk digunakan dalam satu situasi tertentu.

3. Jenis-jenis Pendekatan dalam Kepemimpinan

Bila dianalisis secara mendalam, setidaknya terdapat empat pendekatan kepemimpinan, yaitu pendekatan sifat, pendekatan keahlian, pendekatan perilaku, dan pendekatan situasional.

Pendekatan Sifat (trait approach)

Pendekatan sifat merupakan salah satu pendekatan lama dalam mempelajari tentang kepemimpinan. Dalam bukunya pak Wukir 1 disebutkan bahwa pendekatan ini berkembang dari teori “Great Man” yang merupakan teori awal mengenai sifat-sifat pemimpin di zaman Yunani kuno dan Roma. Teori ini menegaskan bahwa kualitas kepemimpinan diwariskan, terutama oleh orang-orang dari kelas atas. Orang-orang pada zaman itu percaya bahwa pemimpin itu dilahirkan, tidak diciptakan (leaders are born, not made). Ada pula yang berpendapat bahwa seseorang menjadi pemimpin karena sifat-sifatnya yang dibawa

sejak lahir, bukan karena dibuat atau dilatih. Pendekatan sifat menekankan kualitas pribadi pemimpin dan fokus terhadap atribut yang membedakan pemimpin dari yang bukan pemimpin. Karena bagaimanapun, keberhasilan suatu organisasi tergantung dari bagaimana sifat pemimpinnya.

Dalam kata lain pendekatan ini memandang bahwa kepemimpinan sebagai suatu kombinasi sifat-sifat yang tampak pada seseorang. Keberhasilan atau kegagalan seseorang pemimpin banyak ditentukan atau dipengaruhi oleh sifat-sifat yang dimiliki oleh pribadi seorang pemimpin. Sifat-sifat itu ada pada seseorang karena pembawaan dan keturunan. Jadi, seseorang menjadi pemimpin karena sifat-sifatnya yang dibawa sejak lahir, bukan karena dibuat atau dilatih.

Banyak ahli yang telah berusaha meneliti dan mengemukakan pendapatnya mengenai sifat-sifat baik manakah yang diperlukan bagi seorang pemimpin agar dapat sukses dalam kepemimpinannya. Ghizeli dan Stogdil misalnya mengemukakan adanya lima sifat yang perlu dimiliki seorang pemimpin, yaitu: kecerdasan, kemampuan mengawasi, inisiatif, ketenangan diri, dan kepribadian yang baik. Selain itu, dari hasil studi pada tahun 1920-1950, diperoleh kesimpulan adanya tiga macam sifat pribadi seorang pemimpin meliputi ciri-ciri fisik, kepribadian, dan kemampuan atau kecakapan. Maka, dapat ditarik kesimpulan bahwa berdasarkan pendekatan sifat, keberhasilan seorang pemimpin tidak hanya dipengaruhi oleh sifat-sifat pribadi, melainkan ditentukan pula oleh kecakapan atau keterampilan (skills) pribadi pemimpin.

Sifat pemimpin menurut teori kesifatan menurut Edwin Ghiselli adalah sebagai berikut : Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas (supervisory ability) atau pelaksana fungsi-fungsi dasar manajemen. Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, mencakup

pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses. Kecerdasan, mencakup kebijakan, pemikiran kreatif, dan daya pikir.

Ketegasan, atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat.

Kepercayaan diri, atau pandangan pada diri sehingga mampu menghadapi masalah.

Inisiatif, atau kemampuan untuk bertindak tidak tergantung, mengembangkan serangkaian kegiatan dan menentukan cara-cara baru atau inovasi.

Sifat pemimpin akan mendeskripsikan tipe kepemimpinan nya. Sifat yang ada dari seorang pemimpin selain menentukan sukses atau tidaknya dia memimpin, juga menentukan bagaimana tipe kepemimpinan nya.

Tipe Kepemimpinan Paternalistik/Maternalistik

paternalistik lebih diidentikkan dengan kepemimpinan yang kepatutan dengan sifat-sifat sebagai berikut: Kepemimpinan mereka menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak/belum dewasa, atau anak sendiri yang perlu dikembangkan mereka bersikap terlalu melindungi mereka jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri, mereka hampir tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif mereka memberikan atau hamper tidak pernah memberikan kesempatan pada pengikut atau bawahan untuk mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas mereka sendiri selalu bersikap maha tahu dan maha benar.

Sedangkan tipe kepemimpinan maternalistik tidak jauh beda dengan tipe kepemimpinan paternalistik, yang membedakan adalah dalam kepemimpinan maternalistik terdapat sikap over-protective atau terlalu

melindungi yang sangat menonjol disertai kasih sayang yang berlebihan.

Tipe Kepemimpinan Militeristik

militeristik ini sangat mirip dengan tipe kepemimpinan Tipe kepemimpinan otoriter. Adapun sifat-sifat dari tipe kepemimpinan militeristik adalah : lebih banyak menggunakan sistem perintah/komando, keras dan sangat otoriter, kaku dan seringkali kurang bijaksana menghendaki kepatuhan mutlak dari bawahan sangat menyenangi formalitas, upacara-upacara ritual dan tanda-tanda kebesaran yang berlebihan menuntut adanya disiplin yang keras dan kaku dari bawahannya tidak menghendaki saran, usul, sugesti, dan kritikan-kritikan dari bawahannya komunikasi hanya berlangsung searah

Tipe Kepemimpinan Kharismatis

Tipe kepemimpinan karismatis memiliki kekuatan energi, daya tarik dan pembawaan yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya dan pengawal-pengawal yang bisa dipercaya.

Tipe Kepemimpinan Otokratis (Outhoritative, Dominator)

otokratis memiliki ciri-ciri antara lain : Kepemimpinan mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan mutlak yang harus dipatuhi pemimpinnya selalu berperan sebagai pemain tunggal berambisi untuk merajai situasi setiap perintah dan kebijakan selalu ditetapkan sendiri bawahan tidak pernah diberi informasi yang mendetail tentang rencana dan tindakan yang akan dilakukan semua pujian dan kritik terhadap segenap anak buah diberikan atas pertimbangan pribadi

Tipe Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu, mau mendengarkan nasehat dan sugesti bawahan. Bersedia mengakui

keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing. Mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat-saat dan kondisi yang tepat.

Pendekatan Perilaku (behaviour approach)

Dasar pemikiran teori ini adalah kepemimpinan merupakan perilaku seorang individu ketika melakukan kegiatan pengarahan suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan. Pendekatan perilaku merupakan pendekatan yang berdasarkan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh sikap dan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin. Sikap dan gaya kepemimpinan itu tampak dalam kegiatan sehari-hari, dalam hal bagaimana cara pemimpin itu memberi perintah, membagi tugas dan wewenangnya, cara berkomunikasi, cara mendorong semangat kerja bawahan, cara memberi bimbingan dan pengawasan, cara membina disiplin kerja bawahan, cara menyelenggarakan dan memimpin rapat anggota, cara mengambil keputusan dan sebagainya. Pendekatan perilaku juga disamakan artinya dengan pendekatan gaya. Sikap dan gaya kepemimpinan itu menurut Ngalim Purwanto akan tampak dalam kegiatannya sehari-hari, seperti cara memberi perintah, membagi tugas dan wewenangnya, dan lain sebagainya.

Adapun beberapa gaya kepemimpinan, diantaranya:

Kepemimpinan Otoriter

Yakni jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pemimpin atau kalau pemimpin itu menganut system sentralisasi wewenang. Orientasinya difokuskan hanya untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan kurang memperhatikan perasaan dan kesejahteraan bawahan. Selain itu menurut

Tannenbaum dan Schmid, kepemimpinan ini orientasinya juga hanya diarahkan kepada tugas dan tercapainya tujuan organisasi atau lembaga.

Kepemimpinan Partisipatif

Yakni apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerjasama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin dengan gaya partisipatif akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan. Dengan demikian, pimpinan akan selalu membina bawahan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.

Kepemimpinan Delegatif

Yakni apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa. Dalam hal ini, bawahan dituntut memiliki kematangan dalam pekerjaan (kemampuan) dan kematangan psikologis (kemauan). Perilaku hubungan didefinisikan sebagai perilaku pemimpin yang melakukan komunikasi dua arah atau banyak arah. Situasi yang dimaksud dipengaruhi oleh berbagai kondisi. Beberapa faktor dalam situasi yang mempengaruhi efektivitas pemimpin adalah: pemimpin, pengikut, rekan di posisi kunci, organisasi, tujuan jabatan, dan waktu pengambilan keputusan.

Adapun ahli yang menyebut perilaku pemimpin atau hubungannya terhadap bawahan tersebut sebagai berikut:

High-high berarti pemimpin tersebut memiliki hubungan tinggi dan orientasi tugas yang tinggi juga.

High task-low relation, pemimpin tersebut memiliki orientasi tugas yang tinggi, tetapi rendah hubungan terhadap bawahan.

Low task-high relation, pemimpin tersebut lebih mementingkan hubungan dengan bawahan, dengan sedikit mengabaikan tugas. Teori ini

disebut dengan **Konsiderasi** yaitu kecenderungan seorang pemimpin yang menggambarkan hubungan akrab dengan bawahan. Contoh gejala yang ada dalam hal ini seperti: membela bawahan, memberi masukan kepada bawahan dan bersedia berkonsultasi dengan bawahan

Low task-low relation, orientasi tugas lemah, hubungan dengan bawahan juga lemah.

Pendekatan Keahlian

Pendekatan Keahlian punya fokus yang sama dengan pendekatan sifat yaitu individu pemimpin. Bedanya, jika pendekatan sifat menekankan pada karakter personal pemimpin yang bersifat *given by God*, maka pendekatan keahlian menekankan pada keahlian dan kemampuan yang dapat dipelajari dan dikembangkan oleh siapapun yang ingin menjadi pemimpin organisasi.

Jika pendekatan sifat mempertanyakan siapa saja yang mampu untuk menjadi pemimpin, maka pendekatan keahlian mempertanyakan apa yang harus diketahui untuk menjadi seorang pemimpin. Definisi pendekatan keahlian adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan pengetahuan dan kompetensi yang ada dalam dirinya untuk mencapai seperangkat tujuan.

Pendekatan Situasional (situational approach)

Pendekatan situasional biasa disebut dengan pendekatan kontingensi. Pendekatan ini didasarkan atas asumsi bahwa keberhasilan kepemimpinan suatu organisasi atau lembaga tidak hanya bergantung atau dipengaruhi oleh perilaku dan sifat-sifat pemimpin saja. Tiap organisasi atau lembaga memiliki ciri-ciri khusus dan unik. Bahkan organisasi atau lembaga yang sejenis pun akan menghadapi masalah yang berbeda karena

lingkungan yang berbeda, semangat, watak dan situasi yang berbeda-beda ini harus dihadapi dengan perilaku kepemimpinan yang berbeda pula.

Ada juga yang dimaksud dengan Pendekatan Kekuasaan (power approach). Dalam pengertiannya, kekuasaan adalah kualitas yang melekat dalam satu interaksi antara dua atau lebih individu (a quality inherent in an interaction between two or more individuals). Jika setiap individu mengadakan interaksi untuk mempengaruhi tindakan satu sama lain, maka yang muncul dalam interaksi tersebut adalah pertukaran kekuasaan.

Orang-orang yang berada pada puncak pimpinan suatu organisasi seperti manajer, direktur, kepala dan sebagainya, memiliki kekuasaan (power) dalam konteks mempengaruhi perilaku orang-orang yang secara struktural organisator berada di bawahnya. Sebagian pimpinan menggunakan kekuasaan dengan efektif, sehingga mampu menumbuhkan motivasi bawahan untuk bekerja dan melaksanakan tugas dengan lebih baik.

PENUTUP

Dari apa yang telah diuraikan tentang pendekatan atau teori model-model kepemimpinan, membuat kita semakin jelas bahwa dari berbagai pendekatan- pendekatan muncul berbagai macam gaya yang dihasilkan dari berbagai penelitian atau observasi yang dilakukan di zamannya. Hal ini membuat kita mudah untuk mengklasifikasikan berbagai tipe kepemimpinan dengan berbagai perilaku pemimpin yang terjadi di lapangan. Dan tentunya, hal yang paling penting adalah bagaimana mensinergikan berbagai pendekatan kepemimpinan tersebut, baik sifat, perilaku maupun kontingensi untuk memajukan sebuah organisasi menjadi lebih baik lagi. Teori kepemimpinan memang akan selalu mengalami perkembangan dan perubahan agar sesuai dengan zamannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Danim, Sudarwan. 2012. Kepemimpinan Pendidikan. Bandung: Alfabeta
- Syaefudin, Saud, Udin. 2014. Perencanaan Pendidikan. Bandung: Remaja Rosda Karya
- www.academia.edu/7071861/PENDEKATAN.PENDEKATAN.DALAM.KEPEMIMPINAN