

BUKU BAHAN AJAR:

TEORI PERKEMBANGAN KEPEMIMPINAN VISIONER DAN PROGRESIF



BAHAN AJAR:
**TEORI PERKEMBANGAN
KEPEMIMPINAN VISIONER
DAN PROGRESIF**



Hak cipta dilindungi
undang-undang
dilarang mengutip atau
memperbanyak sebagian
atau keseluruhan isi
buku tanpa izin dari
penerbit

Cetakan Pertama, Ganjil 13 Maret 2018.

Diterbitkan oleh : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr.
Moestopo Beragama

Alamat Jln. Hang Lekir, No. 8, Senayan, Jakarta Pusat, 10270

Telepon (021) 7220269, 7252682

Fax (021) 7252682

Design Sampul Resta J

Design Tataletak R. Joewis

No. ISBN 978-602-9006-42-1

kata pengantar

Kepemimpinan adalah gejala universal yang secara de-facto sudah ada sejak waktu yang lama dalam sejarah umat manusia. tidak sedikit problematika yang terjadi dalam sebuah rumah tangga, instansi/perusahaan, bahkan negara disebabkan oleh pimpinannya. salah satu kesalahan yang fatal adalah mereka mengambil keputusan berdasarkan hawa nafsu semata yang menguntungkan kepentingan dirinya sendiri ataupun kelompoknya. lebih fatal lagi, mereka tidak mau mendengar dan belajar. akibatnya, mereka dijauhi pengikutnya, bapak dijauhi anaknya, pebisnis dijauhi karyawannya, dan pejabat negara dijauhi rakyatnya.

pandangan terbaru yang sangat populer tentang *leadership* adalah pemimpin karismatik dan menarik yang memberikan inspirasi serta motivasi kepada orang lain. kita menyebut tipe ini *Visionary Hero*. tipe ini diberi ciri kemampuan untuk menciptakan motivasi tinggi dan menyerap visi masa depan. pemimpin ini mempunyai kapasitas untuk memberi energy kepada orang lain agar mengejar visi. istilah lain untuk menggambarkan pimpinan ini adalah ‘transformational’ dan ‘karismatik’.

pemimpin visioner adalah pemimpin yang mempunyai suatu pandangan visi misi yang jelas dalam organisasi. pemimpin visioner sangatlah cerdas dalam mengamati suatu kejadian pada masa depan dan dapat menggambarkan visi misinya dengan jelas. pemimpin dapat membangkitkan semangat para anggotanya dengan menggunakan motivasinya serta imajinasinya, untuk membuat suatu organisasi lebih hidup, menggerakkan semua komponen yang ada dalam organisasi, agar organisasi dapat berkembang. kepemimpinan visioner, adalah pola kepemimpinan yang ditujukan untuk memberi arti pada kerja dan usaha yang perlu dilakukan bersama-sama oleh para anggota perusahaan dengan cara memberi arahan dan

makna pada kerja dan usaha yang dilakukan berdasarkan visi yang jelas.

Demikian pula halnya dengan pemimpin progresif. Pemimpin progresif adalah sosok pemimpin yang membawa perubahan Lebih baik. Siapapun kita pasti akan senang dan bangga mempunyai pemimpin yang progresif. Perumpamaan pemimpin yang demikian adalah seperti pohon yang baik, akarnya teguh, dan cabangnya menjulang ke Langit. Pohon tersebut memberikan buah manfaat kepada semua orang. Begitulah gambaran pemimpin yang dalam hidupnya selalu progresif. Ia akan selalu tumbuh dan tumbuh menjadi Lebih baik dalam menjalani kehidupan. Dalam sebuah hadis Nabi SAW disebutkan, *"Setiap orang adalah pemimpin dan akan diminta pertanggungjawaban atas kepemimpinannya."*

Diharapkan buku yang tengah berada di tangan pembaca ini mampu memaparkan definisi pemimpin dan kepemimpinan yang memiliki visi dan progress terbaik yang dimiliki seorang pemimpin. Di buku ini juga dipaparkan sepak terjang para pemimpin dengan gaya kepemimpinannya yang menginspirasi dan mampu mengubah dunia. Diharapkan, buku ini bisa mengajak pembaca belajar untuk bisa menjadi pemimpin yang sukses di dunia, sekaligus sukses di akhirat dengan ajakan untuk menjadi pemimpin visioner dan progresif!

Penulis

Dr. Taufiqurokhman, A.Ks, S.Sos,

daftar isi

KaTa penGanTaR
DAFTAR ISI

iV-V
VI-VII-VIII-IX-X-XI-XII-XIII

BaB i

SEJARAH ILMU KEPEMIMPINAN	1
latar belakang sejarah pemimpin dan kepemimpinan	1
sebab munculnya pemimpin	2
pendekatan studi kepemimpinan	4
kepemimpinan menurut teori sifat/ciri-ciri (<i>Threats</i>)	5
kepemimpinan menurut teori perilaku (<i>Behavior</i>)	5
kepemimpinan berdasarkan teori situasional	6
Fungsi pemimpin dan kepemimpinan	10
 PERSPEKTIF KEPEMIMPINAN DALAM SEJARAH	 11
perjalanan ilmu kepemimpinan melintasi sejarah	13
sejarah perkembangan ilmu kepemimpinan dunia dan indOnesia ...	15
konsep teori kepemimpinan klasik	17
konsep teori kepemimpinan modern	18
Sejarah Ilmu Kepemimpinan Dunia Barat	18
Jenis-jenis kepemimpinan	22
teori-teori kepemimpinan	25
teori keturunan	25
Teori Kejiwaan	26
Teori Ekologis/Lingkungan	26
teori kepemimpinan berdasarkan sifat	26
teori kepemimpinan berdasarkan tingkah laku	26

tipe Otoriter	26
Tipe Demokratis	27
Tipe Semuanya	27
Tipe Militeristis	27
tipe paternalistik	28
Tipe Karismatis	28

BaB ii

pengertian pemimpin dan kepemimpinan	29
pemimpin	29
Definisi Pemimpin	29
tugas pemimpin	32
kriteria seorang pemimpin	34
pemimpin sejati	35
persyaratan pemimpin menurut trait theory (keith davis)	36
ciri-ciri pemimpin sukses dalam stogdill; 1974	36
skills pemimpin sukses dalam stogdill; 1974	36
deFinisi pemimpin menurut para ahli	37
Kepemimpinan	41
pengertian kepemimpinan	41
prinsip-prinsip dasar kepemimpinan	42
peranan kepemimpinan	44
kepemimpinan yang efektif	45
kepemimpinan karismatik	45
kepemimpinan transformasional	46
pendapat ahli tentang kepemimpinan	51
unsur-unsur mendasar	53

BaB iii

PEMIMPIN VISIONER (<i>VISIONARY LEADERSHIP</i>)	54
Definisi Pemimpin Visioner	54
Karakteristik Kepemimpinan Visioner	54
LANGKAH-LANGKAH KEPEMIMPINAN VISIONER	55
Penciptaan Visi	55
Perumusan Visi	56
Transformasi Visi	56
Implementasi Visi	57
PERAN KEPEMIMPINAN VIVIONER	57
penentu arah	57
agen perubahan	58
Juru bicara	58
pelatih	59
KOMPETENSI PEMIMPIN VISIONER	59
Kepemimpinan Visioner Memerlukan Kompetensi Tertentu	59
PERAN PEMIMPIN VISIONER	61
KEPEMIMPINAN VISONER DALAM TINDAKAN	63
KARAKTERISTIK PEMIMPIN VISIONER	67
PEMIMPIN MELAYANI (<i>SERVANT LEADERSHIP</i>)	69
PEMIMPIN PROGRESIF (<i>PROGRESSIVE LEADERSHIP</i>)	79
makna sebuah kata progresif	79
memilih kepala daerah progresif	81
10 Ciri Kepemimpinan Visioner (<i>Visionary Leadership</i>)	83
KRITERIA PEMIMPIN YANG DIBUTUHKAN INDONESIA	85
saatnya kebangkitan pemimpin muda	88

BaB iV

KEPEMIMPINAN PEMERINTAHAN (<i>GOVERNANCE LEADERSHIP</i>)	92
kepemimpinan Organisasional	95
kepemimpinan sosial	95
teknik kepemimpinan pemerintahan	97
teori kepemimpinan pemerintahan	99
kemampuan pemimpin	100
kepemimpinan pemerintah dan swasta	101
Variable Pemerintahan dan Kepemimpinan	101
situasi	102
kepemimpinan pemerintahan	102
KEPEMIMPINAN NASIONAL INDONESIA, KINI, DAN MASA DATANG	103
kondisi kepemimpinan nasional saat ini	105
kepemimpinan nasional baru	106
kepemimpinan nasional indonesia masa depan	109
KARAKTERISTIK PEMIMPIN YANG DIBUTUHKAN INDONESIA	111
rakyat indonesia butuh pemimpin progresif	114
Rakyat Indonesia Butuh Pemimpin Visioner	116
kondisi kepemimpinan indonesia dan tantangan ke depan	121
solusi dan pemecahan	123

BaB V

KEPEMIMPINAN DAN PEMERINTAHAN	125
pengertian kepemimpinan	125
pengertian pemerintahan	125
KEPEMIMPINAN PEMERINTAHAN	126
kepemimpinan pemerintahan sebagai ilmu	126
kepemimpinan pemerintahan sebagai seni	127

kepemimpinan pemerintahan sebagai moral	127
FILSAFAT KEPEMIMPINAN PEMERINTAHAN	128
TEORI KEPEMIMPINAN PEMERINTAHAN INDONESIA	128
teori Otokratis dalam kepemimpinan pemerintahan	128
teori sifat dalam kepemimpinan pemerintahan	129
teori manusiawi dalam kepemimpinan pemerintahan	129
teori perilaku pribadi dalam kepemimpinan pemerintahan	130
teori lingkungan dalam kepemimpinan pemerintahan	130
teori situasi dalam kepemimpinan pemerintahan	130
teori pertukaran dalam kepemimpinan pemerintahan	131
teori kontingensi dalam kepemimpinan pemerintahan	132
gaya kepemimpinan pemerintaHan indOnesia	132
VARIABEL KEPEMIMPINAN PEMERINTAHAN INDONESIA	135
Variabel Situasi dan Kondisi Pemerintahan	135
Variabel Orang Banyak sebagai Pengikut	136
Variabel Penguasa sebagai Pemimpin Pemerintahan	136
TEKNIK KEPEMIMPINAN PEMERINTAHAN INDONESIA	137
teknik persuasif dalam kepemimpinan pemerintahan	137
teknik komunikatif dalam kepemimpinan pemerintahan	137
teknik Fasilitas dalam kepemimpinan pemerintahan	138
teknik motivasi dalam kepemimpinan pemerintahan	138
PEMERINTAHAN INDONESIA	139
sebelum kemerdekaan	139
masa bangsa spanyol	139
masa pemerintahan penjajah belanda	140
masa pemerintahan penjajah Jepang	141
perlawanan rakyat terhadap penjajah	142
persiapan kemerdekaan	143
peristiwa rengasdengklok	144
GAYA KEPEMIMPINAN YANG COCOK DI INDONESIA	145
PEMIMPIN HEBAT YANG MENGUBAH DUNIA	147
MACAM GAYA DAN JENIS KEPEMIMPINAN	147

macam gaya kepemimpinan	147
macam Jenis kepemimpinan	148
antara soekarno dan nelson mandela	149
ir. soekarno	149
soekarno di antara pemimpin dunia	150
masa perang revolusi	150
masa kemerdekaan	151
nelson mandela	151
kelebihan nelson mandela di mata dunia	152
Jiwa yang baik Hati	152
JAKARTA DAN SEJARAH KEPEMIMPINANNYA	153
dari suwiryo Hingga anies baswedan	153
letnan Jenderal (purn) soerjadi soedirdja	153
dr. ing. H. Fauzi bowo (Foke)	155
KEPALA DAERAH DKI JAKARTA PASCA KEMERDEKAAN	156
suwiryo	156
letnan kolonel H. daan Jahja	156
syamsurijal	157
raden sudiro	157
brigjen dr. H. soemarno sastroatmodjo	158
Hendrik Hermanus Joel ngantung alias Henk ngantung	158
ali sadikin	159
tjokropanolo	160
r. soeprapto	160
Wiyogo atmomdarminto	161
soerjadi sodirdja	162
sutiyoso	162
dr. ing. H. Fauzi bowo (Foke)	163
Joko Widodo (Jokowi)	163
basuki tjahaja purnama (ahok)	164
drs. H. djarot saiful Hidayat, m.s.	165
anies baswedan, ph.d.	165

BaB Vi

SERBA-SERBI PEMIMPIN DUNIA	167
tugas pemimpin	168
peran pemimpin menurut Henry mintzberg	169
kriteria seorang pemimpin	169
empat kriteria pemimpin sejati	170
PEMIMPIN NEGARA TERMUDA DALAM SEJARAH	171
Jean-claude duvalier, presiden Haiti (19 tahun)	171
Muammar Al Gaddafi, Pemimpin Revolusi Libya (27 Tahun)	172
kim Jong un, pemimpin tertinggi korea utara (28 tahun)	172
Joseph kabila, pelaksana tugas presiden kongo (29 tahun)	172
milo dukanovic, perdana menteri montenegro (29 tahun)	173
Jean-baptiste bagaza, presiden burundi (30 tahun)	173
PEMIMPIN NEGARA PALING BERPENGARUH SEPANJANG MASA	173
GEORGE WASHINGTON	173
mampu mengambil keputusan pada saat sulit	173
ABRAHAM LINCOLN	174
menghapus perbudakan dan terbunuh saat pemimpin	174
ADOLF HITLER	175
seorang diktator dan Orator ulung	175
NAPOLEON BONAPARTE	176
bangsawan yang membawa pembaruan liberal	176
MAHATMA GANDHI	176
aktivis politik yang mengubah Hukum diskriminatif	176
MARTIN LUTHER KING	178
pejuang apartheid dengan banyak gelar terhormat	178
MAO ZEDONG	179
anak petani dengan kebijakan marxisme-leninisme-maoisme	179
ALEXANDER THE GREAT	180
legenda pahlawan klasik dan siasat bertempur	180

FRANKLIN DELANO ROOSEVELT	181
pemimpin amerika serikat yang cacat dan cakap	181
PEMIMPIN PALING BENGIS SEPANJANG SEJARAH	182
attila the Hun – keji dan Haus darah	182
tamerlane – tidak segan membunuh rakyat	183
pol pot – Jalankan pemerintahan komunis tanpa belas kasihan	183
leopold ii – perbudakan yang tewaskan 3 Juta Orang	183
Vlad III – Terapkan Metode Hukuman Mengerikan	184
gengis khan – satu Hari tewaskan satu Juta Orang	184
Ivan IV – Bakar Ribuan Orang dalam Penggorengan Raksasa	185
Joseph stalin – Habisi Orang dengan pembantaian dan kelaparan	185
PEMIMPIN WANITA PALING BERPENGARUH	185
yingluck shinawatra - perdana menteri thailand	186
angela merkel - kanselir Jerman	186
cristina Fernández de kirchner - presiden argentina	186
dilma rousseff - presiden brasil	187
Julia gillard - perdana menteri australia	187
ellen Johnson sirleaf - presiden liberia	187
sheik Hasina Wajed - perdana menteri bangladesh	188
Johanna sigurdardottir - perdana menteri islandia	188
laura chinchilla - presiden kosta rika	188
tarja Halonen - presiden Finlandia	189
dalia grybauskaite - presiden lithuania	189
kamla persad-bissessar - perdana menteri trinidad and tobago	189
PENUTUP	190-191
DAFTAR PUSTAKA	192-193-194-195

Latar Belakang Sejarah Pemimpin dan kepemimpinan

Kepemimpinan muncul bersama-sama adanya peradaban manusia yaitu sejak zaman nabi-nabi dan nenek moyang manusia yang berkumpul bersama, lalu bekerja bersama-sama untuk mempertahankan eksistensi hidupnya menantang kekuasaan binatang dan alam sekitarnya. Sejak itulah terjadi kerjasama antar-manusia dan ada unsur kepemimpinan. Pada saat itu pribadi ditunjuk sebagai pemimpin ialah orang-orang yang paling kuat, paling cerdas, dan paling berani. Sebagai contoh, *Kautilya* dengan tulisannya *Arthashastra* sebelum masehi menuliskan ciri-ciri khas seorang pemimpin yang ditunjuk sebagai pemimpin ialah:

1. Pribumi, lahir dari keturunan luhur
2. Sehat, kuat, berani, ulet
3. Intelligent, punya ingatan yang kuat, pandai, asih berbicara
4. Punya watak yang murni, dengan sifat-sifat utama, penuh kebaktian, setia, taat pada kewajiban, punya harga diri kokoh pendiriannya, memiliki antusiasme, bijaksana, mampu melihat jauh ke depan
5. Ramah-ramah, baik hati, sopan santun, terampil, terlatih baik dalam bidang seni)
6. Mempunyai pengaruh

Demikian pemimpin dan kepemimpinan itu di manapun dan kapan pun juga selalu diperlukan, khususnya pada zaman modern sekarang dan pada masa akan datang.

Sebab Munculnya Pemimpin

Tiga teori yang menonjol dalam menjelaskan kemunculan pemimpin adalah:

1. **teori genetis** - Pemimpin itu tidak dibuat, akan tetapi lahir menjadi pemimpin oleh bakat-bakat alami yang luar biasa sejak lahirnya. Dia ditakdirkan lahir menjadi pemimpin dalam situasi kondisi yang bagaimanapun juga, yang khusus. Secara filosofi, teori tersebut menganut pandangan deterministik
2. **teori Sosial** - Pemimpin itu harus disiapkan, dididik, dan dibentuk, tidak terlahirkan begitu saja. Setiap orang bisa menjadi pemimpin, melalui usaha penyiapan dan pendidikan serta didorong oleh kemauan sendiri
3. **teori ekologis atau Sintesis** - Muncul sebagai reaksi dari kedua teori tersebut lebih dahulu menyatakan bahwa seorang yang akan sukses menjadi pimpinan, bila sejak lahirnya dia telah memiliki bakat-bakat kepemimpinan, dan bakat-bakat ini sempat dikembangkan melalui pengalaman dan usaha pendidikan, juga sesuai dengan tuntutan lingkungan ekologisnya

Secara etimologi pemimpin dan kepemimpinan berasal dari kata *pimpin* (*to lead*) kemudian dengan penambahan imbuhan (konjungsi) berubah menjadi pemimpin (*leader*) dan kepemimpinan (*leadership*). Dalam kepemimpinan terdapat hubungan antara manusia yaitu hubungan mempengaruhi (dari pemimpin) dan hubungan kepatuhan/ketaatan para bawahan karena dipengaruhi oleh kewibawaan pemimpin. Pemimpin dan kepemimpinan tersebut bersifat universal yang artinya selalu ada dan senantiasa diperlukan pada setiap usaha bersama manusia dalam segenap organisasi mulai dari tingkat yang paling kecil atau intim, yaitu keluarga, sampai pada tingkat desa, kota, negara, dari tingkat lokal, regional sampai nasional dan internasional, di manapun dan kapanpun.

Secara etimologi telah banyak konsep yang telah dikemukakan oleh para ahli tentang pengertian pemimpin dan kepemimpinan. Di antaranya Alan C. Filley dalam kutipan Moeftie W. (1987) merumuskan pengertian pemimpin dan kepemimpinan sebagai berikut: kepemimpinan adalah proses seseorang menggunakan pengaruh kemasyarakatannya, terhadap para anggota suatu kelompok lainnya (*leadership is*

a process where by one person exert social ifluence over the member of the group). Sedangkan pemimpin adalah seorang dengan daya kekuatannya terhadap orang lain melakukan wewenang untuk tujuan mempengaruhi tatalaku mereka (*a leader is a person with power over other who exercise this power for the purpose of influencing their behaviour).*

Kartini Kartono (1992) memberikan pengertian pemimpin dan kepemimpinan sebagai berikut: pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan kelebihan di suatu bidang sehingga mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan, sedangkan kepemimpinan itu sifat spesifik, khas diperlukan bagi satu situasi khusus yang harus sesuai dan bisa diterima oleh kelompoknya, juga bersangkutan serta pas dengan situasi zamannya.

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut di atas, disimpulkan bahwa yang disebut dengan pemimpin adalah jika seseorang mampu mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sedangkan kepemimpinan adalah suatu proses yang mengarahkan dan mempengaruhi serta melibatkan/menggerakkan orang lain atau kelompok orang untuk mencapai tujuan seseorang atau kelompok dalam situasi tertentu. Kepemimpinan tersebut terjadi jika di dalamnya terpenuhi unsur-unsur sebagai berikut:

1. Ada orang-orang atau pihak yang mempengaruhi atau menggerakkan (yang memimpin/pimpinan).
2. Ada orang-orang atau pihak yang dipengaruhi atau digerakkan untuk mencapai tujuan tertentu (yang dipimpin/bawahan).

Pengertian kepemimpinan demikian mempunyai ruang lingkup yang luas. Artinya bisa saja terjadi di luar organisasi/perusahaan yang tanpa dibatasi oleh aturan dan birokrasi serta tatakrama organisasi, yaitu manakala seorang mampu mempengaruhi orang lain ke arah pencapaian suatu tujuan. Apabila dihubungkan dengan manajemen maka kepemimpinan tersebut dibatasi oleh aturan-aturan

birokrasi dan tatakrma organisasi. Dengan kata lain bahwa manajemen/manajer merupakan jenis pemikiran yang khusus dari kepemimpinan.

Munir (1988) menyebut dengan kepemimpinan dalam organisasi kerja atau kepemimpinan manajemen yaitu suatu kepemimpinan yang bersifat sebagai proses pengarahan terhadap pencapaian tujuan dan pembinaan atas tenaga atau orang yang terlibat dalam proses pencapaian tujuan itu dengan cara mempengaruhi, memotivasi dan mengendalikannya. Sejalan dengan pendapat di atas, menurut Siagian (1988) menyatakan bahwa: ditinjau dari segi manajemen, kepemimpinan harus diartikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain agar rela, mampu dan dapat mengikuti keinginan manajemen demi tercapainya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dengan efisien, efektif dan ekonomis.

Dalam proses kepemimpinan manajemen dijalankan oleh para manajer pada seluruh tingkatan manajemen melalui pelaksanaan keseluruhan fungsi-fungsi manajemen. Sehingga seorang manajer bisa sebagai seorang pemimpin yaitu pada saat manajer tersebut mampu mempengaruhi perilaku bawahannya untuk mencapai tujuan tertentu, tetapi seorang pemimpin belum tentu seorang manajer.

Pendekatan Studi Kepemimpinan

Berbagai penelitian yang telah dilakukan oleh para ahli tentang kepemimpinan telah menghasilkan berbagai teori atau pendekatan mengenai kepemimpinan. Teori-teori kepemimpinan tersebut dapat diklasifikasikan menjadi tiga pendekatan dalam menjelaskan apa yang sebenarnya membuat seorang pemimpin dalam kepemimpinannya itu efektif. Marwah Asri dan Suprihantio (1986) mengemukakan tiga pendekatan dalam kepemimpinan, adalah:

1. *Threats*, cara pendekatan terhadap sifat-sifat pemimpin (sifat kepemimpinan telah ada sejak lahir), tidak bisa dipelajari
2. *Behavior*, cara pendekatan dengan melihat perilaku (mempelajari apa yang dilakukan oleh perilaku yang aktif), bisa dipelajari

3. *Contengency*, cara pendekatan dengan melihat situasi

Adapun penjelasan ketiga bentuk pendekatan di atas diuraikan secara singkat sebagai berikut:

Kepemimpinan Menurut Teori Sifat/Ciri-Ciri (*Threats*)

Teori ini memandang bahwa kepemimpinan merupakan suatu kombinasi sifat-sifat bawaan yang tampak, berlaku universal yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang efektif dalam keadaan apapun. Sifat-sifat bawaan yang ideal diinginkan dalam diri seorang pemimpin mencakup tentang pandangan, pengetahuan, kecerdasan, imajinasi, kepercayaan diri, integritas, kepandaian berbicara, pengendalian dan keseimbangan mental maupun emosional, bentuk fisik, pergaulan sosial dan persahabatan, dorongan antusiasme dan lain-lain. Keberhasilan kepemimpinan tertentu, yang merupakan kepribadian pemimpin yang menonjol dibandingkan sifat-sifat yang ada pada bawahannya. Namun dalam kenyataannya, tidak satupun pemimpin yang memiliki keseluruhan sifat-sifat ideal secara sempurna. Sehingga menurut kebanyakan ahli menyatakan bahwa pendekatan sifat boleh jadi menarik, tetapi sama sekali tidak efisien untuk mengidentifikasi dan memprediksikan potensi kepemimpinan.

Kepemimpinan Menurut Teori Perilaku (*Behavior*)

Pendekatan dengan teori perilaku mencoba untuk melihat dan menemukan bagaimana perilaku para pimpinan yang efektif, bagaimana mereka melakukan pendelegasian tugas, berkomunikasi, memotivasi, pemberian sanksi atau hukum dan lain sebagainya. Melalui pendekatan ini diharapkan memberikan jawaban yang lebih definitif mengenai kepemimpinan, yaitu dengan mengidentifikasi perilaku-perilaku tertentu yang diperagakan oleh pemimpin, sehingga dengan demikian dapat mempersiapkan orang-orang untuk menjadi pemimpin melalui pelatihan kepemimpinan. Telah banyak penelitian yang dilakukan dengan menggunakan pendekatan perilaku dan menghasilkan berbagai gaya kepemimpinan. Penelitian tersebut antara lain:

- a. Studi Kepemimpinan Universitas Ohio - Studi ini didasarkan pada pemikiran dasar bahwa efektivitas kepemimpinan seseorang dalam menjalankan tugas-tugas kepemimpinannya terlihat pada dua jenis perilaku. Pertama, sejauh mana seorang pemimpin memberikan penekanan pada peranannya selaku pemrakarsa struktur tugas yang akan dilaksanakan bawahannya. Kedua, sampai sejauh mana dan dalam bentuk apa seorang pemimpin memberikan perhatian kepada bawahannya. Hasil dari penelitian ini ditemukan dua dimensi utama yang selalu muncul yaitu perhatian (*consideration*) dan struktur pengambilan inisiatif (*initiating structure*).
- b. Studi Kepemimpinan Universitas Michigan - Studi ini dilakukan oleh Pusat Survei Universitas Michigan pada tahun 1947. Studi ini bertujuan untuk menentukan prinsip-prinsip yang mempengaruhi produktivitas kelompok kerja dan kepuasan anggota kelompok atas dasar partisipasi yang mereka berikan. Hasil dari studi ini menemukan adanya perilaku kelompok pemimpin yang berorientasi pada bawahannya (*employee oriented*) dan perilaku kelompok pemimpin yang berorientasi kepada pekerjaan (*job oriented*).
- c. Sikap Kepemimpinan *Managerial Grid* - Pendekatan perilaku kepemimpinan manajerial grid ini dikembangkan oleh Robert R. Blake dan James S. Mouton. Dalam pendekatan ini dikenal ada dua macam perilaku pimpinan yaitu perilaku pimpinan yang berorientasi pada produksi (*concern for production*) dan perilaku yang berorientasi pada orang (*concern for people*).

Kepemimpinan Berdasarkan Teori Situasional

Pendekatan dengan teori situasional ini menyatakan bahwa menjadi pemimpin yang efektif itu sangat dipengaruhi oleh beraneka ragamnya faktor situasi organisasional yang dihadapi. Sutarto (1995) mengangkat beberapa faktor situasional yang ditemukan berpengaruh pada gaya kepemimpinan yaitu : berbagai faktor yang dapat mempengaruhi pemilihan gaya kepemimpinan antara lain: sifat pribadi sesama pemimpin; struktur organisasi; tujuan organisasi; kegiatan yang dilakukan; motivasi kerja; harapan pemimpin maupun bawahan; adat, tradisi, kebiasaan, budaya, lingkungan kerja; tingkat pendidikan pemimpin

maupun bawahan; lokasi perusahaan/organisasi; kebijaksanaan atasan; teknologi; peraturan perundang-undangan yang berlaku; ekonomi, politik, keamanan yang sedang berlangsung di sekitarnya. Dengan pendekatan situasional ini, efektivitas kepemimpinan seseorang sangat dominan ditentukan oleh kemampuannya untuk 'membaca' situasi yang dihadapi dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya sedemikian rupa agar cocok/sesuai dan mampu memenuhi tuntutan situasi yang dihadapi.

Kepemimpinan situasional menurut Blanchard seperti dalam kutipan Toha (1994) adalah didasarkan pada saling berhubungannya di antara hal-hal berikut ini:

- a. Jumlah penduduk dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan (perilaku tugas/pengarahan).
- b. Jumlah dukungan sosio emosional yang diberikan oleh pimpinan (perilaku hubungan/dukungan).
- c. Tingkat kesiapan atau kematangan pengikut/bawahan yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas khusus, fungsi atau tujuan tertentu.

Dengan demikian walaupun terdapat banyak variabel-variabel situasional yang penting lainnya seperti yang dikemukakan di atas, akan tetapi dalam kepemimpinan situasional ini hanyalah pada perilaku pemimpin dan bawahan saja. Dalam hubungannya dengan perilaku pemimpin terhadap bawahan terdapat dua hal yakni: perilaku mengarahkan dan perilaku mendukung. Perilaku mengarahkan; sejauh mana pemimpin melibatkan diri dalam komunikasi satu arah, memberitahukan dan menetapkan apa dan bagaimana serta peranan yang seharusnya dikerjakan atau dilaksanakan oleh pengikut, melakukan pengawasan secara ketat kepada bawahannya.

Perilaku mendukung adalah sejauh mana seorang pimpinan melibatkan diri dalam komunikasi dua arah, misalnya: mendengarkan, menyediakan dukungan dan dorongan interaksi dan melibatkan bawahan dalam keputusan. Perpaduan atau

kombinasi dari kedua perilaku utama dari pimpinan ini menghasilkan 4 (empat) gaya dasar kepemimpinan, keempat gaya kepemimpinan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. **gaya 1/(g1)** - Instruksi seorang pemimpin menunjukkan perilaku yang banyak memberikan pengarahan (dalam perilaku tugas) dan sedikit dukungan (dalam perilaku hubungan). Pimpinan memberikan instruksi yang spesifik tentang peranan dan tujuan para pengikutnya, dan secara ketat mengawasi pelaksanaan tugas mereka. Dan dicirikan dengan komunikasi satu arah. Inisiatif pemecahan masalah dan pembuatan keputusan semata-mata dilakukan oleh pemimpin. Pemimpin memberikan batasan peranan pengikut dan memberitahukan mereka tentang apa, bagaimana, bilamana dan dimana melaksanakan tugas.
2. **gaya 2/(g2)** - Konsultasi; pemimpin menunjukkan perilaku yang banyak mengarahkan dan banyak memberikan dukungan. Pemimpin dengan gaya ini mau menjelaskan keputusan dan kebijaksanaan yang diambil dan menerima pendapat dari pengikutnya, tetapi pemimpin masih tetap memegang pengawasan dalam penyelesaian tugas-tugas pengikutnya atau bawahannya serta pengambilan keputusan tetap pada pemimpin. Telah melakukan komunikasi dua arah antara pimpinan dan bawahan.
3. **gaya 3/(g3)** - Partisipasi; pemimpin menekankan pada banyaknya memberikan dukungan dan sedikit dalam pengarahan. Pemimpin menyusun keputusan bersama-sama dengan para bawahan saling tukar menukar ide/ gagasan dan mendukung usaha-usaha mereka dalam menyelesaikan tugas. Posisi kontrol atas pemecahan masalah dan pembuatan keputusan dipegang secara bergantian. Komunikasi lebih ditingkatkan dan peranan pemimpin secara aktif mendengar. Hal ini wajar karena bawahan/pengikut telah memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas.
4. **gaya 4/(g4)** - Delegasi; perilaku pemimpin yang memberikan sedikit dukungan dan sedikit pengarahan. Pemimpin dengan gaya ini mendelegasikan secara keseluruhan keputusan-keputusan dan tanggung jawab pelaksanaan tugas kepada bawahannya. Sehingga bawahanlah yang memiliki kontrol untuk

memutuskan tentang bagaimana cara pelaksanaan tugas. Pemimpin memberikan kesempatan yang luas bagi bawahan untuk melaksanakan pertunjukan mereka sendiri karena mereka memiliki kemampuan dan keyakinan untuk memikul tanggung jawab dalam pengarahan perilaku mereka sendiri.

Salah satu dasar dari kepemimpinan situasional memperhatikan tingkat kematangan bawahan. Kematangan (*maturity*) bawahan dalam hal ini adalah kemampuan dan kemauan dari orang-orang untuk bertanggung jawab dalam mengarahkan perilakunya. Sesuai yang ditulis oleh Sutarto (1995) bahwa “mengenai tingkat kematangan terdiri dari dua dimensi yaitu job maturity (kematangan kerja) dan *psychological maturity* (kematangan jiwa). Kematangan kerja berhubungan dengan *ability* (kemampuan) sedangkan kematangan jiwa berhubungan dengan *willllingness* (kemauan).

Sutarto (1995) menyatakan bahwa tingkat kematangan bawahan dapat diperinci menjadi empat tingkat serta hubungannya dengan gaya kepemimpinan yang digunakan, yaitu

1. Tingkat kematangan rendah (M1), dengan ciri : tidak mampu dan tidak mau atau tidak mantap. Gaya kepemimpinan yang digunakan untuk mempengaruhi perilaku pada bawahan pada tingkat ini adalah G 1 atau gaya kepemimpinan instruksi
2. Tingkat kematangan rendah ke tingkat kematangan madya (M2), dengan ciri; tidak mampu tetapi tidak mau atau yakin. Gaya kepemimpinan yang sesuai digunakan adalah konsultasi atau G2
3. Tingkat kematangan madya ke tingkat kematangan tinggi (M3), dengan dicirikan; mampu tetapi tidak mau atau tidak mantap. Gaya kepemimpinan yang tepat digunakan adalah partisipasi atau 03
4. Tingkat kematangan tinggi (M) dengan ciri; mampu/cakap dan mau/ yakin. Delegasi atau 04 menjadi gaya kepemimpinan yang cocok untuk mempengaruhi tingkat perilaku yang tingkat kematangannya tinggi

Keempat gaya kepemimpinan di atas tidak ada yang lebih baik atau lebih buruk. Hal ini sangat tergantung dari macam kelompok yang dipimpin. Variabel-variabel dari faktor situasi lainnya juga turut berpengaruh, antara lain waktu, tuntutan tugas, organisasi, harapan-harapan dan kemampuan atasan/pimpinan, teman sejawat, dan bawahan. Namun variabel-variabel ini tidak memberikan kemungkinan bagi pemimpin untuk menguji ketepatan semua variabel di atas, sebelum memutuskan gaya mana yang diterapkan. Artinya kepemimpinan yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengadaptasikan gaya agar sesuai dengan situasi tersebut.

Fungsi Pemimpin dan Kepemimpinan

Kepemimpinan seorang pemimpin pada umumnya ingin merefleksikan sifat-sifat dan tujuan dari kelompoknya. Selanjutnya dipaparkan beberapa pendapat dari beberapa penulis tentang tugas dan fungsi kepemimpinan antara lain Kartini Kartono (1992) menyatakan : fungsi kepemimpinan ialah : Memadu, menuntun, memimpin, membangun, memberi, atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, dan membawa para pengikutnya ke sasaran yang ingin dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

Dalam tugas-tugas kepemimpinan tercakup pula pemberian insentif sebagai motivasi untuk bekerja lebih giat. Insentif materiil dapat berupa : uang, sekuritas fisik, jaminan sosial, premi, bonus, kondisi kerja yang baik, jaminan pensiun fasilitas tempat tinggal yang menyenangkan dan lain-lain. Juga dapat berbentuk insentif sosial seperti: promosi jabatan, status sosial yang tinggi, martabat diri, prestise sosial, respek dan lain-lain.

Selanjutnya pendapat Siagian (1988) menyatakan fungsi-fungsi kepemimpinan yang hakiki yaitu:

1. Pemimpin selaku penentu arah yang akan ditempuh dalam usaha pencapaian tujuan

2. Wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak-pihak luar organisasi
3. Pimpinan selaku komunikator yang efektif
4. Mediator yang handal, khusus dalam hubungan kedalam, terutama mengenai situasi konflik
5. Pimpinan selaku integrator yang efektif, rasional, objektif, dan netral

Dengan menelaah pendapat di atas tentang fungsi dan tugas pemimpin dapatlah dinyatakan bahwa keberhasilan organisasi atau perusahaan juga sangat ditentukan oleh keberhasilan pemimpin dengan kepemimpinannya dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya. Salah satu tugas dan fungsi pemimpin yang sangat strategis adalah ‘memberikan motivasi kerja kepada karyawan/bawahan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik dan produktif dalam usaha mencapai tujuan organisasi.’

PerSPektiF kePemimPinan daLam Sejarah

Melihat dari sudut pandang seni, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah seni yang usianya setua usia manusia di bumi yang telah dipraktikkan dalam sepanjang sejarah manusia. Kebenaran tentang kepemimpinan yang telah dipraktikkan dalam sepanjang sejarah ini ditegaskan oleh Bernard M. Bass yang mengatakan, *The study of leadership is an ancient art. Discussion of the subject will be found in Plato, Caesar, and Plutarch, just to mention a few of classical era. The Chinese classics are filled with hortatory advice to the county's leaders. The ancient Egyptians attributed three qualities of divinity to their king. They said of him 'authoritative utterness is in thy mouth, perception is in thy heart, and thy tongue is the shrine of justice.' The Egyptians demanded of their leader qualities of authority, discrimination, and just behavior.*” Dari penjelasan Bass di atas dapat dikatakan bahwa berdasarkan fakta, seni kepemimpinan itu telah ada serta diterapkan secara umum, karena kepemimpinan itu adalah seni yang bersifat universal.

Sebagai seni, kepemimpinan telah dipraktekkan oleh penguasa-penguasa dunia zaman kuno seperti pada kerajaan Mesopotamia, Persia, Mesir klasik di Timur Tengah; penguasa India, Tiongkok dan Jepang klasik di Timur, dan penguasa Indian Inka di Amerika Latin, penguasa zaman tengah Babylon (Mesopotamia), Persia, Yunani dan Romawi, penguasa zaman masehi, di Eropa termasuk negara-negara baru seperti Perancis dan Jerman, Inggris, dan sebagainya sampai kepada penguasa dari kerajaan-kerajaan tua di Timur Jauh, serta kelompok masyarakat-budaya lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Dalam kaitan ini, dapat dikatakan pula bahwa sebagai seni, kepemimpinan pun telah dipraktikkan oleh tokoh-tokoh dunia yang besar dan terkenal yang berkiprah dalam segala bidang kehidupan, mulai dari Hammurabi, Raja Babylon yang sezaman dengan Abraham, Firaun Mesir, Musa dan Yosua, sampai ahli seni perang klasik Sun Tzu dan filsuf Lao Tzu di Tiongkok, serta filsuf klasik Yunani seperti Plato, Aristoteles dan Socrates, Sidharta Gautama, termasuk Kaisar-kaisar Romawi terkenal, seperti Agustus, Tiberius; serta yang lain, yaitu Nero, Konstantinus Agung; Paus Gregorius Agung sampai kepada raja Perancis Charlemagne, para raja dalam dinasti-dinasti klasik Tiongkok, Inggris, dan Jenghiz Khan, raja Mongol, penulis dan negarawan Italia, Niccolo Di Benardo Macchiavelli, reformator Protestan Mathin Luther, dramator Inggris, William Shakespeare, ahli pedang Jepang Miyamoto Musashi, Patih Gajamada, penguasa kolonial Belanda, pelukis Raden Saleh, dan Soekarno, Presiden RI pertama, serta banyak lagi.

Para tokoh besar yang disinggung di atas ini telah membuktikan diri sebagai manusia-manusia luar biasa yang menerapkan seni kepemimpinan dalam karir mereka, namun, karya-karya besar mereka yang gemilang tidak dapat diklasifikasikan secara penuh sebagai karya dasar bagi ilmu kepemimpinan. Pernyataan di atas cukup menarik untuk disimak, dalam upaya menempatkan kepemimpinan sebagai suatu ilmu pada jalur sejarah yang pas. Untuk menempatkan kepemimpinan pada jalur ilmu, maka langkah awal yang perlu dipastikan adalah lingkup dari kepemimpinan. Sebagai suatu ilmu, bidang studi kepemimpinan memiliki tiga lingkup utama,

yaitu: Pertama, elemen dasar kepemimpinan yang meliputi pemimpin, orang yang dipimpin dan situasi kepemimpinan. Kedua, doktrin dasar kepemimpinan yang meliputi perlengkapan dasar kepemimpinan (perilaku pemimpin serta sumber-sumber) dan nilai dasar kepemimpinan (nilai yang bersifat teologis dan filosofis). Ketiga, pekerjaan atau tugas dasar kepemimpinan (yang meliputi: esensi, sifat, unsur ekonomi dan lokasi kepemimpinan).

Dalam kaitan dengan menempatkan kepemimpinan dalam jalur ilmu yang disoroti dari lingkup bidang studi kepemimpinan seperti yang disinggung di atas, maka tugas kedua ialah mengukur karya tulis para tokoh sejarah tentang kepemimpinan. Mengukur karya tulis para pakar dan pemimpin sepanjang sejarah dari perspektif ini, dapat dikatakan bahwa kebanyakan karya tulis mengetengahkan pemahaman tentang kepemimpinan secara terbatas dengan menyinggung trait atau karakteristik-karakteristik serta kecakapan dan nilai-nilai kepemimpinan saja. Satu-satunya tokoh sejarah yang menuliskan tentang pemimpin sebagai elemen dasar utama dari kepemimpinan melalui karya tulisnya, ialah Thomas Carlyle. Tulisan Carlyle yang berjudul *On Hero and Hero Worship* dapat dianggap sebagai karya terbesar buku ilmiah kepemimpinan yang pertama. Buku ini memberikan tempat yang luas bagi aspek-aspek dan unsur-unsur kepemimpinan yang lengkap, yang membuktikan bahwa karya Carlyle ini adalah tonggak sejarah bagi perkembangan ilmu kepemimpinan.

PerjaLanan iLmU kePemimPinan meLintaSi Sejarah

Dalam sejarah di dunia Barat, diakui bahwa istilah *leader* atau pemimpin itu telah ada dalam kamus berbahasa Inggris sejak tahun 1300, tetapi penggunaan istilah kepemimpinan itu baru saja ada pada pertengahan abad ke sembilanbelas. Dalam studi Timur klasik pun sudah ditemukan adanya upaya penerapan seni kepemimpinan dalam peran pemimpin serta upaya perkembangan pemimpin. Namun dapat dilihat adanya indikasi kecenderungan yang sama yaitu belum adanya konsep baku tentang kepemimpinan yang dikembangkan serta diterapkan

secara ilmiah. Implikasi di atas ini cukup menarik untuk disimak sebagai dasar untuk mengidentifikasi perkembangan sejarah kepemimpinan sebagai suatu ilmu. Upaya mengidentifikasi perkembangan ilmu kepemimpinan telah dilakukan oleh, Profesor Dr. J. Robert Clinton dari Fuller Theological Seminary, School of Inter-cultural Studies. Dalam hasil risetnya, Profesor Clinton mengidentifikasi perkembangan ilmu kepemimpinan dengan membuat klasifikasinya kedalam beberapa era perkembangan.

Klasifikasi perkembangan ilmu kepemimpinan dimaksud adalah sebagai berikut ini.

1. Great Man Era, yang meliputi tahun 1841-1904
2. Trait Era, yang meliputi tahun 1904-1948
3. Behavior Era, yang meliputi tahun 1948-1967
4. Contingency Era, yang meliputi tahun 1967-1980
5. Complexity Era, yang meliputi tahun 1980-1986, dan seterusnya

Mengomentari klasifikasi Clinton ini, dapat dikatakan bahwa alasan utama untuk membuat penggolongan perkembangan ilmu kepemimpinan seperti di atas ini dilakukan dengan menunjuk kepada trend penelitian dan hasilnya yang dapat ditemukan dalam literatur-literatur kepemimpinan yang dihasilkan oleh para pakar pada masing-masing era di atas.

1. Great Man Era menunjuk kepada inti teori yang menegaskan bahwa pemimpin terlahir sebagai pemimpin dengan bawaan lahir serta faktor keluarga dan lingkungan yang mendukungnya.
2. Teori kepemimpinan pada Trait Era menunjuk kepada faktor karakteristik, yang menjelaskan bahwa pemimpin memiliki karakteristik khas, yang merupakan bawaan lahir serta kepribadiannya.
3. Teori kepemimpinan pada Behavior Era menunjuk kepada kesadaran tentang adanya interaksi pengaruh antara pemimpin, bawahan dan situasi. Faktor interaksi ini sangat ditentukan oleh pengaruh serta perilaku pemimpin dalam kepemimpinan.

4. Teori kepemimpinan dalam Contingancy Era mengakui adanya pengaruh yang kontingen antara faktor kelahiran atau keluarga, lingkungan pembesaran, karakteristik serta faktor pengaruh interaktif lainnya yang mempengaruhi pemimpin dan kepemimpinan.
5. Teori kepemimpinan pada Complexity Era mengakui pengaruh dari semua faktor yang disinggung di atas, dengan kesadaran bahwa kepemimpinan dapat dipelajari.
6. Complexity Era menyadari dan mengakui adanya perkembangan ilmu kepemimpinan yang terjadi dengan begitu pesat terbukti mempengaruhi segala bidang hidup.

Perkembangan dan pengaruh ini nampak dalam indikator fenomenal pada masa kini, di mana pemimpin dan kepemimpinan tidak sekedar diedintifikasi dengan sebutan tradisional seperti kepemimpinan atau pemimpin visioner, kharismatik, reformatif, transformatif, futuristik, dan sebagainya, tetapi juga disebut dengan kepemimpinan serta pemimpin pos-mo, informatif, global, dan seterusnya, yang dipengaruhi berbagai faktor yang kompleks.

Sejarah Perkembangan iLmU kePemimPinan dUnia dan indOneSia

Dalam analisa yang bersifat umum, sejarah kepemimpinan di Indonesia dapat dikategorikan dengan memperhatikan beberapa fase perkembangan berikut.

1. **Fase Pertama**, Masa Kolonial Belanda sampai 1953, yang dapat disebut fase mandor atau fase klerek. Masa ini adalah sebagai masa primadona administrasi (*administratie*), di mana administrasi memegang peran penting. Dalam kaitan ini, penguasa kolonial Belanda yang cenderung otokratis menempatkan para pemimpin inlander hanya pada level mandor, klerek, koprал atau sersan dan sebagainya yang menjelaskan bahwa para pemimpin ini hanya sampai pada aras operasional. Pemimpin aras operasional ini hanya berperan sebagai 'middle administrator' atau 'supervisor kerja' saja bukanlah manajer atau *top leader*, karena *top leader* hanyalah kelompok kolonial yang diyakini oleh

mereka bahwa mereka lahir untuk memimpin.

2. **Fase kedua**, tahun 1953 sampai dengan 1970-1980. Fase ini dapat disebut fase perkembangan administrasi dan manajemen. Pada era ini ilmu administrasi sangat populer di Indonesia, yang ditandai dengan adanya akademi-akademi administrasi dan kesekretariatan. Dalam bidang pemerintahan, Lembaga Administrasi Negara (LAN) memegang peran utama untuk mengembangkan pemimpin untuk bidang pemerintahan. Masa ini ditandai pula dengan munculnya ilmu manajemen di Indonesia, mulai dengan manajemen klasik, manajemen berdasarkan sasaran, manajemen performansi tinggi, manajemen perencanaan strategis, sampai dengan manajemen total kualitas. Pada tataran ini para pemimpin Indonesia (setidak-tidaknya segelintir kelompok elit) telah mahir menggunakan ilmu manajemen dimana mereka berperan besar sebagai para entrepreneur (wirausahawan/wati) walau pun dalam jumlah yang terbatas. Ilmu manajemen ini telah diterapkan dalam bidang militer, pemerintahan, perbankan, bisnis, politik, pendidikan, dan sebagainya yang dilakukan secara khas pula yang menandakan dipraktikkannya penggunaan manajemen secara umum.
3. **Fase ketiga**, tahun 1980-2000 sampai saat ini, yang dapat disebut sebagai fase kepemimpinan baru atau fase kepemimpinan global. Fase ini diawali dengan adanya upaya mengembangkan ilmu yang disebut Manajemen Sumberdaya Manusia (*Human Resources Management* yang dibedakan dengan Personnel Management pada era sebelumnya). Pada sisi lain, secara umum terlihat bahwa bidang studi kepemimpinan mulai marak berkembang dalam masyarakat Indonesia, yang tersebar dari bidang umum sampai pada bidang-bidang khusus, seperti keagamaan (termasuk pendidikan teologi), perusahaan swasta, pendidikan umum, dan sebagainya. Perkembangan selanjutnya terlihat pada adanya pendidikan serta pelatihan kepemimpinan (formil, non-formil dan informil) yang marak dalam segala bidang kerja. Dan lagi, kenyataan menunjuk kepada pemunculan begitu banyak pemimpin baru dalam segala bidang kehidupan yang menandakan bahwa Indonesia sedang berada dalam era baru, era global, dengan persaingan kepemimpinan yang cukup ketat yang terjadi pada semua aras di tengah percaturan masyarakat yang super

kompleks.

Konsep Teori Kepemimpinan Klasik

1. **teori Sifat** - Jadi, teori sifat merupakan teori kepemimpinan yang mengidentifikasi sifat atau karakteristik yang membedakan antara pemimpin dan non pemimpin. Memahami sifat pemimpin, yaitu karakteristik seperti fisik, penampilan, golongan sosial, stabilitas emosi, kelancaran berbicara, dan kemampuan bersosial. Teori sifat memiliki pandangan bahwa pemimpin berasal dari seseorang yang membawa bakat kepemimpinan sejak dilahirkan, bukan dididik atau dilatih, sehingga dapat muncul pemimpin yang efektif meskipun tanpa mempelajari tentang kepemimpinan. Dalam artian, dengan memiliki sifat yang tepat, maka kemungkinan besar seorang individu dapat menjadi seorang pemimpin yang efektif. Teori ini dirobohkan oleh pandangan bahwa sifat itu tidak membantu dalam mengidentifikasi pemimpin yang efektif karena penjelasan yang hanya berdasarkan sifat mengesampingkan interaksi antara pemimpin dengan anggota kelompoknya yang juga merupakan faktor situasional. Selanjutnya dijelaskan lebih lanjut oleh teori berikutnya yang memiliki pandangan tentang keunikan yang dilakukan oleh pemimpin efektif dalam perilaku pemimpin.
2. **teori Perilaku** - Selama tiga dekade, dimulai pada permulaan tahun 1950-an, penelitian mengenai perilaku pemimpin telah didominasi oleh suatu fokus pada sejumlah kecil aspek dari perilaku. Kebanyakan studi mengenai perilaku kepemimpinan selama periode tersebut menggunakan kuesioner untuk mengukur perilaku yang berorientasi pada tugas dan yang berorientasi pada hubungan. Jadi, teori perilaku merupakan teori kepemimpinan yang mengidentifikasi perilaku yang membedakan antara pemimpin efektif dan pemimpin tidak efektif.
3. **teori kontingensi** - Teori-teori kontingensi berasumsi bahwa berbagai pola perilaku pemimpin (atau ciri) dibutuhkan dalam berbagai situasi bagi efektivitas kepemimpinan. Masing-masing dari teori ini mendefinisikan gaya kepemimpinan dan situasi, berarti jika ini adalah konteks atau situasinya,

maka ini adalah gaya kepemimpinan terbaik untuk digunakan.

4. **teori hersey dan Blanchard** - Teori kontingensi yang fokus terhadap kesiapan pengikutnya, tingkat di mana orang memiliki kemampuan dan kemauan untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu. Teori ini mencakup empat gaya kepemimpinan telling (pekerjaan tinggi-relasi rendah), selling (pekerjaan tinggi-relasi tinggi), participating (pekerjaan rendah-relasi tinggi), delegating (pekerjaan rendah-relasi rendah).
5. **teori jalur-tujuan (*path-goal theory*)** - Teori kepemimpinan yang menyatakan bahwa tugas pemimpin adalah membantu pengikutnya mencapai tujuan dan mengarahkan atau memberikan dukungan sesuai kebutuhan untuk memastikan bahwa tujuan individu sejalan dengan tujuan kelompok.

Konsep Teori Kepemimpinan Modern

Pada umumnya para penganut teori modern perubahan sosial melihat perubahan sosial pada negara-negara berkembang berjalan secara linear (bergerak dari tradisional ke modernisasi) dan evolusioner (bergerak lambat). Di lain pihak ada pandangan penganut.

1. Teori kepemimpinan transformasional - Pemimpin yang menstimulasi dan menginspirasi anggota kelompok untuk mencapai hasil yang luar biasa.
2. Teori kepemimpinan kharismatik-visioner - Pemimpin kharismatik adalah pemimpin yang antusias dan percaya diri, yang kepribadian dan tindakannya dapat mempengaruhi orang lain untuk berperilaku dengan cara tertentu.
3. Pemimpin visioner menggunakan kemampuannya untuk menciptakan dan mengartikulasi sebuah visi masa depan yang realistis, dapat dipercaya, dan menarik sehingga dapat memperbaiki situasi saat ini.
4. Teori kepemimpinan tim - Tugas pemimpin tim adalah dengan dua fokus, yaitu mengatur batasan-batasan eksternal tim dan memfasilitasi proses tim.

Sejarah Ilmu Kepemimpinan Dunia Barat

Dalam sejarah di dunia Barat, diakui bahwa istilah *leader* atau pemimpin itu telah ada dalam kamus berbahasa Inggris sejak tahun 1300, tetapi penggunaan

istilah kepemimpinan itu baru saja ada pada pertengahan abad ke Sembilan belas. Dalam studi Timur klasik pun sudah ditemukan adanya upaya penerapan seni kepemimpinan dalam peran pemimpin serta upaya perkembangan pemimpin. Namun dapat dilihat adanya indikasi kecenderungan yang sama yaitu belum adanya konsep baku tentang kepemimpinan yang dikembangkan serta diterapkan secara ilmiah. Implikasi di atas ini cukup menarik untuk disimak sebagai dasar untuk mengidentifikasi perkembangan sejarah kepemimpinan sebagai suatu ilmu. Upaya mengidentifikasi perkembangan ilmu kepemimpinan telah dilakukan oleh, Profesor Dr. J. Robert Clinton dari *Fuller Theological Seminary, School of Inter-cultural Studies*. Dalam hasil risetnya, Profesor Clinton mengidentifikasi perkembangan ilmu kepemimpinan dengan membuat klasifikasinya kedalam beberapa era perkembangan.

Mengomentari klasifikasi Clinton ini, dapat dikatakan bahwa alasan utama untuk membuat penggolongan perkembangan ilmu kepemimpinan seperti di atas ini dilakukan dengan menunjuk kepada trend penelitian dan hasilnya yang dapat ditemukan dalam literatur-literatur kepemimpinan yang dihasilkan oleh para pakar pada masing-masing era di atas. Great Man Era menunjuk kepada inti teori yang menegaskan bahwa pemimpin terlahir sebagai pemimpin dengan bawaan lahir serta faktor keluarga dan lingkungan yang mendukungnya. Teori kepemimpinan pada Trait Era menunjuk kepada faktor karakteristik, yang menjelaskan bahwa pemimpin memiliki karakteristik khas, yang merupakan bawaan lahir serta kepribadiannya.

Teori kepemimpinan pada Behavior Era menunjuk kepada kesadaran tentang adanya interaksi pengaruh antara pemimpin, bawahan dan situasi. Faktor interaksi ini sangat ditentukan oleh pengaruh serta perilaku pemimpin dalam kepemimpinan. Teori kepemimpinan dalam Contingancy Era mengakui adanya pengaruh yang kontingen antara faktor kelahiran atau keluarga, lingkungan pembesaran, karakteristik serta faktor pengaruh interaktif lainnya yang mempengaruhi pemimpin dan kepemimpinan. Teori kepemimpinan pada Complexity Era mengakui

pengaruh dari semua faktor yang disinggung di atas, dengan kesadaran bahwa kepemimpinan dapat dipelajari.

Complexity Era menyadari dan mengakui adanya perkembangan ilmu kepemimpinan yang terjadi dengan begitu pesat terbukti mempengaruhi segala bidang hidup. Perkembangan dan pengaruh ini nampak dalam indikator fenomenal pada masa kini, dimana pemimpin dan kepemimpinan tidak sekedar diidentifikasi dengan sebutan tradisional seperti kepemimpinan atau pemimpin visioner, kharismatik, reformatif, transformatif, futuristik, dan sebagainya, tetapi juga disebut dengan kepemimpinan serta pemimpin pos-mo, informatif, global, dan seterusnya, yang dipengaruhi berbagai faktor yang kompleks.

Kepemimpinan adalah suatu gejala universal yang secara defacto sudah ada sejak waktu yang lama dalam sejarah umat manusia dan dijalankan dalam kurun yang panjang. Namun demikian, pada sisi lain, kepemimpinan sebagai suatu ilmu usianya baru kurang lebih seratus enam puluh tahun. Stogdill (1974) menyimpulkan bahwa banyak sekali definisi mengenai kepemimpinan. Hal ini dikarenakan banyak sekali orang yang telah mencoba mendefinisikan konsep kepemimpinan tersebut. Namun demikian, semua definisi kepemimpinan yang ada mempunyai beberapa unsur yang sama.

Sarros dan Butchatsky (1996), *“leadership is defined as the purposeful behaviour of influencing others to contribute to a commonly agreed goal for the benefit of individual as well as the organization or common good”*. Menurut definisi tersebut, kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi. Sedangkan menurut Anderson (1988), *“leadership means using power to influence the thoughts and actions of others in such a way that achieve high performance”*.

Berdasarkan definisi-definisi di atas, kepemimpinan memiliki beberapa implikasi. Antara lain:

Pertama — 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 atau bawahan, kepemimpinan tidak akan ada juga.

kedua - Seorang pemimpin yang efektif adalah seseorang yang dengan kekuasaannya (his or her power) mampu menggugah pengikutnya untuk mencapai kinerja yang memuaskan. Menurut French dan Raven (1968), kekuasaan yang dimiliki oleh para pemimpin dapat bersumber dari:

- a. *Reward power*, yang didasarkan atas persepsi bawahan bahwa pemimpin mempunyai kemampuan dan sumberdaya untuk memberikan penghargaan kepada bawahan yang mengikuti arahan-arahan pemimpinnya.
- b. *Coercive power*, yang didasarkan atas persepsi bawahan bahwa pemimpin mempunyai kemampuan memberikan hukuman bagi bawahan yang tidak mengikuti arahan-arahan pemimpinnya.
- c. *Legitimate power*, yang didasarkan atas persepsi bawahan bahwa pemimpin mempunyai hak untuk menggunakan pengaruh dan otoritas yang dimilikinya.
- d. *Referent power*, yang didasarkan atas identifikasi (pengenalan) bawahan terhadap sosok pemimpin. Para pemimpin dapat menggunakan pengaruhnya karena karakteristik pribadinya, reputasinya atau karismanya.
- e. *Expert power*, yang didasarkan atas persepsi bawahan bahwa pemimpin adalah seseorang yang memiliki kompetensi dan mempunyai keahlian dalam bidangnya. Para pemimpin dapat menggunakan bentuk-bentuk kekuasaan atau kekuatan yang berbeda untuk mempengaruhi perilaku bawahan dalam berbagai situasi.

ketiga-Kepemimpinan harus memiliki kejujuran terhadap diri sendiri (*integrity*), sikap bertanggungjawab yang tulus (*compassion*), pengetahuan (*cognizance*),

keberanian bertindak sesuai dengan keyakinan (*commitment*), kepercayaan pada diri sendiri dan orang lain (*confidence*) dan kemampuan untuk meyakinkan orang lain (*communication*) dalam membangun organisasi. Walaupun kepemimpinan (*leadership*) seringkali disamakan dengan manajemen (*management*), kedua konsep tersebut berbeda. Perbedaan antara pemimpin dan manajer dinyatakan secara jelas oleh Bennis and Nanus (1995). Pemimpin berfokus pada mengerjakan yang benar sedangkan manajer memusatkan perhatian pada mengerjakan secara tepat (*managers are people who do things right and leaders are people who do the right thing*). Kepemimpinan memastikan tangga yang kita daki bersandar pada tembok secara tepat, sedangkan manajemen mengusahakan agar kita mendaki tangga seefisien mungkin.

Jenis-jenis Kepemimpinan

tipe kepemimpinan kharismatis - Tipe kepemimpinan kharismatis 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. Kepemimpinan kharismatik dianggap memiliki kekuatan ghaib (*supernatural power*) dan kemampuan-kemampuan yang superhuman, yang diperolehnya sebagai karunia Yang Maha Kuasa. Kepemimpinan yang kharismatik memiliki inspirasi, keberanian, dan berkeyakinan teguh pada pendirian sendiri. Totalitas kepemimpinan kharismatik memancarkan pengaruh dan daya tarik yang amat besar.

tipe kepemimpinan Paternalistik/maternalistik - Kepemimpinan paternalistik lebih diidentikkan dengan kepemimpinan yang kepatutan dengan sifat-sifat sebagai berikut:

- a. Mereka menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak/belum dewasa, atau anak sendiri yang perlu dikembangkan
- b. Mereka bersikap terlalu melindungi
- c. Mereka jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri

- d. Mereka hampir tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif,
- e. Mereka memberikan atau hampir tidak pernah memberikan kesempatan pada pengikut atau bawahan untuk mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas mereka sendiri
- f. 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 berlebih lebihan.

tipe kepemimpinan militeristik – Tipe kepemimpinan militeristik ini sangat mirip dengan tipe kepemimpinan otoriter. Adapun sifat-sifat dari tipe kepemimpinan militeristik adalah:

- a. Lebih banyak menggunakan sistem perintah/komando, keras dan sangat otoriter, kaku dan seringkali kurang bijaksana
- b. Menghendaki kepatuhan mutlak dari bawahan
- c. Sangat menyenangi formalitas, upacara-upacara ritual dan tanda-tanda kebesaran yang berlebihan
- d. Menuntut adanya disiplin yang keras dan kaku dari bawahannya
- e. Tidak menghendaki saran, usul, sugesti, dan kritikan-kritikan dari bawahannya
- f. Komunikasi hanya berlangsung searah

tipe kepemimpinan Otokratis (*Authoritative, Dominator*) – Kepemimpinan otokratis memiliki ciri-ciri antara lain:

- a. Mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan mutlak yang harus dipatuhi
- b. Pemimpinnya selalu berperan sebagai pemain tunggal
- c. Berambisi untuk merajai situasi
- d. Setiap perintah dan kebijakan selalu ditetapkan sendiri
- e. Bawahan tidak pernah diberi informasi yang mendetail tentang rencana dan

tindakan yang akan dilakukan

- f. Semua pujian dan kritik terhadap segenap anak buah diberikan atas pertimbangan pribadi
- g. Adanya sikap eksklusivisme
- h. Selalu ingin berkuasa secara *absolute*
- i. Sikap dan prinsipnya sangat konservatif, kuno, ketat dan kaku
- j. Pemimpin ini akan bersikap baik pada bawahan apabila mereka patuh

tipe kepemimpinan Laissez Faire - Pada tipe kepemimpinan ini praktis pemimpin tidak memimpin, dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semaunya sendiri. Pemimpin tidak berpartisipasi sedikit pun dalam kegiatan kelompoknya. Semua pekerjaan dan tanggung jawab harus dilakukan oleh bawahannya sendiri. Pemimpin hanya berfungsi sebagai simbol, tidak memiliki keterampilan teknis, tidak mempunyai wibawa, tidak bisa mengontrol anak buah, tidak mampu melaksanakan koordinasi kerja, tidak mampu menciptakan suasana kerja yang kooperatif. Kedudukan sebagai pemimpin biasanya diperoleh dengan cara penyogokan, suapan atau karena sistem nepotisme. Oleh karena itu organisasi yang dipimpinnya biasanya morat marit dan kacau balau.

tipe kepemimpinan Populistis - Kepemimpinan populis berpegang teguh pada nilai-nilai masyarakat yang tradisonal, tidak mempercayai dukungan kekuatan serta bantuan hutang luar negeri. Kepemimpinan jenis ini mengutamakan penghidupan kembali sikap nasionalisme.

tipe kepemimpinan administratif/eksekutif - Kepemimpinan tipe administratif ialah kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif. Pemimpinnya biasanya terdiri dari teknokrat-teknokrat dan administrator-administratur yang mampu menggerakkan dinamika modernisasi dan pembangunan. Oleh karena itu dapat tercipta sistem administrasi dan birokrasi yang efisien dalam pemerintahan. Pada tipe kepemimpinan ini diharapkan adanya perkembangan teknis yaitu teknologi, industri, manajemen

modern dan perkembangan sosial ditengah masyarakat.

tipe kepemimpinan demokratis - Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerjasama yang baik. kekuatan kepemimpinan demokratis tidak terletak pada pemimpinnya akan tetapi terletak pada partisipasi aktif dari setiap warga kelompok. 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.

Teori-teori Kepemimpinan

Teori Timbulnya Kepemimpinan

Di antara berbagai teori yang menjelaskan sebab-sebab timbulnya kepemimpinan terdapat tiga teori yang menonjol, yaitu :

1. Teori Keturunan(*Hereditary Theory*)
2. Teori Kejiwaan(*Psychological Theory*)
3. Teori Ekologis/Lingkungan(*Ecological Theory*)

Masing-masing teori dapat dikemukakan secara singkat:

Teori Keturunan

Inti dari pada teori ini ialah: *Leader sare born not made*. Seorang pemimpin menjadi pemimpin kaena bakat-bakat yang dimiliki sejak dalam kandungan. Seorang pemimpin lahir karena memang ditakdirkan. Dalam situasi apapun tetap muncul menjadi pemimpin karena bakat-bakatnya.

Teori Kejiwaan

Pokok utama dari teori ini adalah: *Leader sare made and not born*. Merupakan kebalikan atau lawan dari teori keturunan. Setiap orang bisa menjadi pemimpin melalui proses pendidikan dan pengalaman yang cukup.

Teori Ekologis/Lingkungan

Inti dari teori ini antara lain adalah, timbul sebagai reaksi terhadap teori genetis dan teori sosial. Seseorang hanya akan berhasil menjadi seorang pemimpin, apabila pada waktu ahir telah memiliki bakat, dan bakat tersebut kemudian dikembangkan melalui proses pendidikan yang teratur dan pengalaman. Teori ini memanfaatkan segi-segi positif teori genetis dan teori social.

Teori Kepemimpinan Berdasarkan Sifat

Ditinjau dari segi sejarah, pemimpin atau kepemimpinan lahir sejak nenek moyang, sejak terjadinya hubungan kerjasama atau usaha bersama antara manusia yang satu dengan manusia yang lain untuk menjapai tujuan bersama yang telah ditetapkan. Jadi kepemimpinan lahir bersama-sama timbulnya peradaban manusia.

Teori Kepemimpinan Berdasarkan Tingkah Laku

Dengan memusatkan pada ciri-ciri dan gaya yang dimiliki oleh setiap pemimpin yang bersangkutan, mereka yakin akan berhasil dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya. Sehingga gaya dan ciri-ciri tersebut akan menimbulkan berbagai tipe, antara lain:

Tipe Otoriter

- a. Semua kebijaksanaan ditentukan oleh pemimpin
- b. Organisasi dianggap milik pribadi pemimpin
- c. Segala tugas dan pelaksanaannya ditentukan oleh pemimpin
- d. Kurang ada partisipasi dari bawahan
- e. Tidak menerima kritik, saran dan pendapat bawahan

Tipe Demokratis

- a. Semua kebijaksanaan dan keputusan dilakukan sebagai hasil diskusi dan musyawarah
- b. Kebijaksanaan yang akan datang ditentukan melalui musyawarah dan diskusi
- c. Anggota kelompok, bebas bekerjasama dengan anggota yang lain, dan berbagai tugas diserahkan kepada kelompok
- d. Kritik dan pujian bersifat objektif dan berdasarkan fakta-fakta
- e. Pemimpin ikut berpartisipasi dalam kegiatan sebagai anggota biasa
- f. Mengutamakan kerjasama

Tipe Semuanya

- a. Kebebasan diberikan sepenuhnya kepada kelompok atau perseorangan di dalam pengambilan kebijaksanaan maupun keputusan
- b. Pemimpin tidak terlibat dalam musyawarah kerja
- c. Kerjasama antara anggota tanpa campur tangan pemimpin
- d. Tidak ada kritik, pujian atau usaha mengatur kegiatan pemimpin

Di samping ketiga gaya kepemimpinan di atas Sondang P. Siagian, MPA., Ph.D. mengemukakan tipe pemimpin yang lain, yaitu:

Tipe Militeristik

- a. Lebih sering mempergunakan perintah terhadap bawahan
- b. Perintah terhadap bawahan sangat tergantung pada pangkat dan jabatan
- c. Menyengani hal-hal yang bersifat formal
- d. Sukar menerima kritik
- e. Menggemari berbagai upacara

Tipe Paternalistik

- a. Bersikap melindungi bawahan
- b. Bawahan dianggap manusia yang belum dewasa
- c. Jarang ada kesempatan pada bawahan untuk mengambil inisiatif
- d. Bersikap maha tahu

Tipe Karismatis

- a. Mempunyai daya tarik yang besar, oleh karenanya mempunyai pengikut yang besar
- b. Daya tarik yang besar tersebut kemungkinan disebabkan adanya kekuatan gaib (*supernature*)

Di samping teori yang telah dikemukakan di atas, ada teori lain yang Dikemukakan oleh W.J.Reddin dalam artikelnya yang berjudul *What Kind of Manager*. Ada tiga pola dasar yang dapat dipakai untuk menentukan watak atau tipe seorang pemimpin. Ketiga pola dasar tersebut adalah:

1. Berorientasi tugas (*task orientation*)
2. Berorientasi pada hubungan kerja (*relationship orientation*)
3. Berorientasi pada hasil (*effectiveness orientation*)

Berdasarkan sedikit banyaknya orientasi atau penekanan ketiga hal di atas pada diri seorang pemimpin akan dapat ditentukan delapan tipe pemimpin masing-masing ialah:

1. Deserter
2. Bureaucrat
3. Missionary
4. Developer
5. Autocrat
6. Benevolentautocrat
7. Compromiser
8. Executive

PemimPin

Definisi Pemimpin

Dalam bahasa Indonesia, pemimpin sering disebut penghulu, pemuka, pelopor, pembina, panutan, pembimbing, pengurus, penggerak, ketua, kepala, penuntun, raja, tua-tua, dan sebagainya. Sedangkan istilah memimpin digunakan dalam konteks hasil penggunaan peran seseorang berkaitan dengan kemampuannya mempengaruhi orang lain dengan berbagai cara. Istilah pemimpin, kepemimpinan, dan memimpin pada mulanya berasal dari kata dasar yang sama, yakni pimpin. Namun demikian ketiganya digunakan dalam konteks yang berbeda.

Pemimpin merupakan suatu lakon/peran dalam sistem tertentu. Karenanya, seseorang dalam peran formal belum tentu memiliki keterampilan kepemimpinan dan belum tentu mampu memimpin. Istilah Kepemimpinan pada dasarnya berhubungan dengan ketrampilan, kecakapan, dan tingkat pengaruh yang dimiliki seseorang. Oleh sebab itu kepemimpinan bisa dimiliki oleh orang yang bukan 'pemimpin'. Pemimpin berarti seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan/kelebihan di satu bidang sehingga mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Pemimpin adalah pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu untuk pencapaian satu beberapa tujuan. (Kartini Kartono, 1994 : 181).

Jika dialihbahasakan ke bahasa Inggris, pemimpin menjadi 'leader' yang mempunyai tugas untuk me-*lead* anggota di sekitarnya. Sedangkan makna 'lead' adalah :

1. *Loyalty* - seorang pemimpin harus mampu membangkitkan loyalitas rekan kerjanya dan memberikan loyalitasnya dalam kebaikan
2. *Educate* - seorang pemimpin mampu untuk mengedukasi rekan-rekannya dan mewariskan *knowledge* pada rekan-rekannya.
3. *Advice* - memberikan saran dan nasehat dari permasalahan yang ada
4. *Discipline* - memberikan keteladanan dalam berdisiplin dan menegakkan kedisiplinan dalam setiap aktivitasnya

Pada awal lahirnya peradaban, manusia merupakan makhluk pemburu yang solitair (penyendiri) yang kemudian berkembang menjadi makhluk pembuat api (*man as a fire making*). Dalam perkembangan selanjutnya, manusia kemudian menjadi makhluk sosial (*homo socius*) yang lebih lanjut berkembang menjadi manusia modern yang dikategorikan sebagai makhluk organisasi (*homo organismus*). Manusia sebagai makhluk sosial tentu tidak mungkin bisa memisahkan hidupnya dengan manusia lain. Manusia selalu berinteraksi dengan sesama serta dengan lingkungannya. Oleh sebab itu segala bentuk kebudayaan, tatanan hidup, dan sistem kemasyarakatan terbentuk dari hasil interaksi dan benturan kepentingan antara manusia yang satu dengan manusia lainnya.

Ukuran modernitas manusia modern adalah keterlibatannya dalam organisasi. Semakin modern seseorang, dia akan semakin banyak terlibat dalam berbagai bentuk organisasi. Terlebih lagi pada era revolusi informatika dan komunikasi seperti saat ini. Pada masyarakat modern seperti sekarang ini, keanggotaan dalam suatu organisasi sudah bersifat lintas negara, sehingga mengarah sebagai warga dunia (*world citizen*) yang terikat pada kewarganegaraan dunia (*world citizenship*), melalui jaringan internet (*netcitizen*).

Esensi manusia sebagai makhluk sosial pada dasarnya adalah kesadaran manusia tentang status dan posisi dirinya adalah kehidupan bersama, serta bagaimana tanggungjawab dan kewajibannya di dalam kebersamaan. Hidup dalam kelompok tentulah tidak mudah. Untuk menciptakan kondisi kehidupan manusia yang harmonis antar anggota kelompok haruslah saling menghormati dan menghargai. Keteraturan hidup perlu selalu dijaga. Hidup yang teratur adalah impian setiap insan. Menciptakan dan menjaga kehidupan yang harmonis adalah tugas manusia.

Secara naluriah, pada setiap kelompok akan selalu ada pemimpinnya, yang muncul secara alamiah maupun melalui proses pengisian yang modelnya disepakati bersama oleh para anggota kelompok. Untuk itulah dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya yang berjiwa pemimpin, paling tidak untuk memimpin dirinya sendiri. Dengan berjiwa pemimpin manusia akan dapat mengelola diri, kelompok dan lingkungan dengan baik. Khususnya dalam penanggulangan masalah yang relatif sulit.

Di sinilah dituntut kearifan seorang pemimpin dalam mengambil keputusan agar masalah dapat terselesaikan dengan baik. Manusia yang memiliki kemampuan lebih baik dari pada yang lain akan ditunjuk sebagai orang yang dipercayakan untuk mengatur orang lain. Manusia yang demikian kemudian disebut dengan pemimpin atau manajer. Dari kata pemimpin itulah kemudian muncul istilah kepemimpinan. Kebutuhan manusia dalam berinteraksi dengan kelompoknya diwujudkan dalam suatu organisasi, yaitu wadah tempat berkumpulnya individu yang secara bersama-sama bekerja untuk mencapai visi, misi dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan dibawah kepemimpinan seorang pemimpin.

Kemampuan pemimpin untuk mendekati organisasinya dengan gaya kepemimpinan tertentu akan mengarahkan untuk bisa mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Pemimpin bisa diibaratkan sebagai pemegang kemudi yang menentukan arah dan tujuan organisasi sekaligus eksistensinya pada

masa yang akan datang. Masalah kepemimpinan sama tuanya dengan sejarah manusia. Permasalahannya sekarang adalah bagaimana seorang pemimpin dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik. Untuk memilih seorang pemimpin yang baik dan efektif tentu ada kriteria-kriteria tertentu. Perkembangan model-model kepemimpinan di masyarakat juga beragam. Setiap model kepemimpinan memiliki karakteristik yang berbeda.

Kepemimpinan merupakan faktor penggerak organisasi melalui penanganan perubahan dan manajemen yang dilakukannya sehingga keberadaan pemimpin bukan hanya sebagai simbol yang ada atau tidaknya tidak menjadi masalah, tetapi keberadaannya memberi dampak positif bagi perkembangan organisasi. Seorang pemimpin yang efektif akan selalu mencari cara-cara yang lebih baik. Seseorang dapat menjadi pemimpin yang berhasil jika percaya pada pertumbuhan yang berkesinambungan, efisiensi yang meningkat dan keberhasilan yang berkesinambungan dari organisasi yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Dalam hal pencapaian suatu tujuan diperlukan suatu perencanaan dan tindakan nyata untuk dapat mewujudkannya. Secara umum tujuan suatu organisasi dapat dilihat dari visi dan misi. Tinggal bagaimana seorang pemimpin dapat mengarahkan bawahannya untuk mencapai visi dan misi tersebut. Visi dan misi dalam suatu organisasi merupakan suatu konsep perencanaan yang di sertai dengan tindakan sesuai dengan apa yang di rencanakan untuk mencapai suatu tujuan.

Tugas Pemimpin

Menurut James A.F Stonen, tugas utama seorang pemimpin adalah:

1. Pemimpin bekerja dengan orang lain. Seorang pemimpin bertanggungjawab untuk bekerja dengan orang lain, salah satu dengan atasannya, staf, teman sekerja atau atasan lain dalam organisasi sebaik orang di luar organisasi
2. Pemimpin adalah tanggung jawab dan mempertanggungjawabkan

(akontabilitas). Seorang pemimpin bertanggungjawab untuk menyusun tugas menjalankan tugas, mengadakan evaluasi, untuk mencapai *outcome* yang terbaik. Pemimpin bertanggungjawab untuk kesuksesan stafnya tanpa kegagalan

3. Pemimpin menyeimbangkan pencapaian tujuan dan prioritas. Proses kepemimpinan dibatasi sumber, jadi pemimpin hanya dapat menyusun tugas dengan mendahulukan prioritas. Dalam upaya pencapaian tujuan pemimpin harus dapat mendelegasikan tugas-tugasnya kepada staf. Kemudian pemimpin harus dapat mengatur waktu secara efektif, dan menyelesaikan masalah secara efektif
4. Pemimpin harus berpikir secara analitis dan konseptual. Seorang pemimpin harus menjadi seorang pemikir yang analitis dan konseptual. Selanjutnya dapat mengidentifikasi masalah dengan akurat. Pemimpin harus dapat menguraikan seluruh pekerjaan menjadi lebih jelas dan kaitannya dengan pekerjaan lain
5. Manajer adalah *forcing mediator*. Konflik selalu terjadi pada setiap tim dan organisasi. Oleh karena itu, pemimpin harus dapat menjadi seorang mediator (penengah)
6. Pemimpin adalah politisi dan diplomat. Seorang pemimpin harus mampu mengajak dan melakukan kompromi. Sebagai seorang diplomat, seorang pemimpin harus dapat mewakili tim atau organisasinya
7. Pemimpin membuat keputusan yang sulit. Seorang pemimpin harus dapat memecahkan masalah

Menurut Henry Mintzberg, Peran Pemimpin adalah:

1. Peran hubungan antar-perorangan, dalam kasus ini fungsinya sebagai pemimpin yang dicontoh, pembangun tim, pelatih, direktur, mentor konsultasi
2. Fungsi Peran informal sebagai monitor, penyebar informasi dan juru bicara
3. Peran Pembuat keputusan, berfungsi sebagai pengusaha, penanganan gangguan, sumber alokasi, dan negosiator

Kriteria Seorang Pemimpin

Pimpinan yang dapat dikatakan sebagai pemimpin setidaknya memenuhi beberapa kriteria, yaitu :

1. **Pengaruh** - Seorang pemimpin adalah seorang yang memiliki orang-orang yang mendukungnya dan turut membesarkan nama sang pemimpin. Pengaruh ini menjadikan sang pemimpin diikuti dan membuat orang lain tunduk pada apa yang dikatakan sang pemimpin. John C. Maxwell, penulis buku-buku kepemimpinan pernah berkata: *Leadership is Influence* (Kepemimpinan adalah soal pengaruh). Mother Teresa dan Lady Diana adalah contoh kriteria seorang pemimpin yang punya pengaruh.
2. **kekuasaan/Power** - Seorang pemimpin umumnya diikuti oleh orang lain karena dia memiliki kekuasaan/*power* yang membuat orang lain menghargai keberadaannya. Tanpa kekuasaan atau kekuatan yang dimiliki sang pemimpin, tentunya tidak ada orang yang mau menjadi pendukungnya. Kekuasaan/kekuatan yang dimiliki sang pemimpin ini menjadikan orang lain akan tergantung pada apa yang dimiliki sang pemimpin, tanpa itu mereka tidak dapat berbuat apa-apa. Hubungan ini menjadikan hubungan yang bersifat simbiosis mutualisme, di mana kedua belah pihak sama-sama saling diuntungkan.
3. **Wewenang** - Wewenang di sini dapat diartikan sebagai hak yang diberikan kepada pemimpin untuk menetapkan sebuah keputusan dalam melaksanakan suatu hal/kebijakan. Wewenang di sini juga dapat dialihkan kepada bawahan oleh pimpinan apabila sang pemimpin percaya bahwa bawahan tersebut mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawab dengan baik, sehingga bawahan diberi kepercayaan untuk melaksanakan tanpa perlu campur tangan dari sang pemimpin.
4. **Pengikut** - Seorang pemimpin yang memiliki pengaruh, kekuasaan/*power*, dan wewenang tidak dapat dikatakan sebagai pemimpin apabila dia tidak memiliki pengikut yang berada di belakangnya yang memberi dukungan dan mengikuti apa yang dikatakan sang pemimpin. Tanpa adanya pengikut maka

pemimpin tidak akan ada. Pemimpin dan pengikut adalah dua hal yang tidak dapat dipisahkan dan tidak dapat berdiri sendiri.

Pemimpin Sejati

Empat Kriteria Pemimpin Sejati yaitu:

1. Visioner — Mempunyai tujuan pasti dan jelas serta tahu kemana akan membawa para pengikutnya. Tujuan Hidup Anda adalah Poros Hidup Anda. Andy Stanley dalam bukunya *Visioneering*, melihat pemimpin yang punya visi dan arah yang jelas, kemungkinan berhasil/sukses lebih besar daripada mereka yang hanya menjalankan sebuah kepemimpinan.
2. Sukses Bersama - Membawa sebanyak mungkin pengikutnya untuk sukses bersamanya. Pemimpin sejati bukanlah mencari sukses atau keuntungan hanya bagi dirinya sendiri, namun ia tidak khawatir dan takut serta malah terbuka untuk mendorong orang-orang yang dipimpin bersama-sama dirinya meraih kesuksesan bersama.
3. Mau Terus Menerus Belajar dan Diajar (*Teachable and Learn continuous*) - Banyak hal yang harus dipelajari oleh seorang pemimpin jika ia mau terus *survive* sebagai pemimpin dan dihargai oleh para pengikutnya. Punya hati yang mau diajar baik oleh pemimpin lain ataupun bawahan dan belajar dari pengalaman diri dan orang-orang lain adalah penting bagi seorang pemimpin. Melengkapi diri dengan buku-buku bermutu dan bacaan/bahan yang positif juga bergaul akrab dengan para pemimpin lain akan mendorong *skill* kepemimpinan akan meningkat.
4. Mempersiapkan Calon Pemimpin Masa depan - Pemimpin Sejati bukanlah orang yang hanya menikmati dan melaksanakan kepemimpinannya seorang diri bagi generasi atau saat dia memimpin saja. Namun, lebih dari itu, dia adalah seorang visioner yang mempersiapkan pemimpin berikutnya untuk regenerasi pada masa depan. Pemimpin yang mempersiapkan pemimpin berikutnya barulah dapat disebut seorang pemimpin sejati. Di bidang apapun dalam berbagai aspek kehidupan ini, seorang pemimpin sejati pasti dikatakan Sukses jika ia mampu menelorkan para pemimpin muda lainnya.

Persyaratan Pemimpin menurut Trait Theory (Keith Davis)

- a. Intelegensia
- b. Kematangan Sosiaz
- c. Inner Motivation
- d. Human Relation Attitude

Ciri-Ciri Pemimpin Sukses dalam Stogdill; 1974

- a. Adaptable To Situations
- b. Alert To Social Environment
- c. Ambitious And Achievement Oriented
- d. Assertive
- e. Cooperative
- f. Decisive
- g. Dependable
- h. Dominant (Desire To Influence Others)
- i. Energetic (High Activity Level)
- j. Persistent
- k. Self-Confident
- l. Tolerant Of Stress
- m. Willing To Assujne Responsibility

Skills Pemimpin Sukses dalam Stogdill; 1974

- a. Clever
- b. Conceptually Skilled
- c. Creative
- d. Diplomatic And Tactful
- e. Fluent In Speaking
- f. Knowledgeable About Group Task
- g. Organized (Administrative Ability)
- h. Persuasive
- i. Socially Skilled

deFinisi Pemimpin menUrut Para ahli

Konsep Pemimpin berasal dari kata asing *leader* dan kepemimpinan *leadership*. Kartono mengatakan, pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga dia memiliki kewibawaan dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain untuk melakukan usaha bersama guna mencapai sasaran tertentu. Sedangkan Kouzes menjelaskan bahwa pemimpin adalah pionir sebagai orang yang bersedia melangkah ke dalam situasi yang tidak diketahui, pemimpin yang mempunyai visi yang jelas dapat menjadi penuntun dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin. Sementara Rukmana mendefinisikan pemimpin sebagai orang yang melakukan atau menjalankan kepemimpinan *leadership* sedangkan pimpinan mencerminkan kedudukan seseorang atau kelompok orang pada hierarki tertentu dalam suatu birokrasi formal maupun informal. Adapun definisi lain dari pemimpin menurut beberapa ahli, sebagai berikut:

1. Ahmad Rusli dalam kertas kerjanya Pemimpin Dalam Kepimpinan Pendidikan (1999), menyatakan pemimpin adalah individu manusia yang diamanahkan memimpin subordinat (pengikutnya) ke arah mencapai matlamat yang ditetapkan.
2. Miftha Thoha dalam bukunya Prilaku Organisasi (1983 : 255). Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan memimpin, artinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain atau kelompok tanpa mengindahkan bentuk alasannya.
3. Kartini Kartono (1994 . 33) menyebut, pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan dan kelebihan di satu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.
4. C. N. Cooley (1902) mengatakan, Pemimpin itu selalu merupakan titik pusat dari suatu kecenderungan, dan pada kesempatan lain, semua gerakan sosial

kalau diamati secara cermat akan ditemukan kecenderungan yang memiliki titik pusat.

5. Henry Pratt Faiechild dalam Kartini Kartono (1994 : 33). Pemimpin ialah seorang yang memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir atau mengontrol usaha/upaya orang lain atau melalui prestise, kekuasaan dan posisi. Dalam pengertian yang terbatas, pemimpin ialah seorang yang membimbing, memimpin dengan bantuan kualitas-kualitas persuasifnya dan akseptansi/penerimaan secara sukarela oleh para pengikutnya.
6. Sam Walton menyebut pemimpin besar akan berusaha menanamkan rasa percaya diri pada para pendukung. Jika orang memiliki percaya diri tinggi, maka kita akan terkejut pada hasil luar biasa yang akan mereka raih.
7. Ahmad Rusli dalam kertas kerjanya Pemimpin Dalam Kepimpinan Pendidikan (1999). Pemimpin adalah individu manusia yang diamanahkan memimpin subordinat (pengikutnya) ke arah mencapai matlamat yang ditetapkan.
8. Rosalynn Carter mengatakan “Seorang pemimpin biasa membawa orang lain ke tempat yang ingin mereka tuju”. Seorang pemimpin yang luar biasa membawa para pendukung ke tempat yang mungkin tidak ingin mereka tuju, tetapi yang harus mereka tuju.
9. John Gage Allee menulis, Leader...a guide; a conductor; a commander (pemimpin itu ialah pemandu, penunjuk, penuntun; komandan).
10. Jim Collin mendefinisikan pemimpin memiliki beberapa tingkatan, terendah adalah pemimpin yang andal, kemudian pemimpin yang menjadi bagian dalam tim, lalu pemimpin yang memiliki visi, tingkat yang paling tinggi adalah pemimpin yang bekerja bukan berdasarkan ego pribadi, tetapi untuk kebaikan organisasi dan bawahannya.
11. Modern Dictionary Of Sociology (1996) menulis pemimpin (leader) adalah seseorang yang menempati peranan sentral atau posisi dominan dan pengaruh dalam kelompok (a person who occupies a central role or position of dominance and influence in a group).
12. C.N. Cooley dalam “ The Man Nature and the Social Order’ mengatakan

Pemimpin itu selalu merupakan titik pusat dari suatu kecenderungan, dan sebaliknya, semua gerakan sosial, kalau diamat-amati secara cermat, akan ditemukan didalamnya kecenderungan-kecenderungan yang mempunyai titik pusat.

13. J.I. Brown dalam *Psychology and the Social Order*. Pemimpin tidak dapat dipisahkan dengan kelompok, tetapi dapat dipandang sebagai suatu posisi yang memiliki potensi yang tinggi di bidangnya.
14. Kenry Pratt Fairchild dalam *Dictionary of Sociology and Related Sciences* menulis Pemimpin dapat dibedakan dalam 2 arti : Pemimpin dalam arti luas, seorang yang memimpin dengan cara mengambil inisiatif tingkah laku masyarakat secara mengarahkan, mengorganisir atau mengawasi usaha-usaha orang lain baik atas dasar prestasi, kekuasaan atau kedudukan dan pemimpin arti sempit, seseorang yang memimpin dengan alat-alat yang menyakinkan, sehingga para pengikut menerimanya secara suka rela.
15. Dr. Phil. Astrid S. Susanto, pemimpin adalah orang yang dianggap mempunyai pengaruh terhadap sekelompok orang banyak.

Ensiklopedia Administrasi (disusun oleh staf Dosen Balai Pembinaan Administrasi Universitas Gadjah Mada). Pemimpin (*Leader*) adalah orang yang melakukan kegiatan atau proses mempengaruhi orang lain dalam suatu situasi tertentu, melalui proses komunikasi, yang diarahkan guna mencapai tujuan/tujuan-tujuan tertentu. Kita dapat saja berbeda dari beberapa pandangan di atas dalam memaknai konsep pemimpin, namun yang dapat penulis simpulkan bahwa dari rumusan diatas secara umum, pemimpin adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi individu dan/atau sekelompok orang lain untuk bekerja sama mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Pemimpin tak harus selalu lelaki. Perempuan juga bisa menjadi pemimpin. Pada dasarnya, semua orang berhak dan bisa menjadi pemimpin, asalkan dia memiliki keterampilan kepemimpinan dan beberapa kemampuan tertentu. Dilansir Inc Asean, ada empat kemampuan yang harus dimiliki seorang pemimpin. Empat

sikap atau kemampuan ini dijamin akan terus dibutuhkan bagi pemimpin di masa sekarang hingga 100 tahun mendatang yang antara lain adalah :

1. **kemampuan komunikasi** - Memiliki kemampuan komunikasi yang efektif tanpa perlu dipertanyakan lagi adalah hal yang betul-betul harus Anda asah, dan untungnya kemampuan ini bisa Anda pelajari. Pemimpin yang mampu mengkomunikasikan pikiran, perasaan, ide, perhatian dan keinginannya akan lebih mampu menghindari konflik, bernegosiasi, dan berkolaborasi di level yang tinggi. Menurut Marcel Schwantes, kemampuan ini akan dibutuhkan untuk masa yang akan datang, terutama saat era digital dan komunikasi makin sering dilakukan tanpa tatap muka.
2. **kemampuan membina dan mengarahkan** - Jika Anda ingin organisasi Anda berprestasi, Anda harus tahu caranya membina dan mengarahkan dengan baik. Sayangnya, menurut suatu penelitian, banyak sekali organisasi yang tidak memperhatikan pembinaan dan pelatihan yang baik dalam proses manajemen kinerja mereka. Organisasi yang berprestasi, ternyata memiliki kemampuan pembinaan dan pelatihan yang baik bagi karyawannya. Cheryl Bachelder, CEO dari Popeyes Louisiana Kitchen menyelamatkan organisasinya dari kehancuran dengan *Popeyes Purpose*. Dalam *Popeyes Purpose*, terdapat sesi pembinaan dan pelatihan yang dilakukan setiap bulannya untuk timnya. Menurut Cheryl, memelihara, mencintai, dan mengembangkan kapasitas pemimpin dalam organisasinya merupakan investasi yang sangat berharga.
3. **Peka terhadap kebutuhan Sekitar** - Pemimpin terbaik adalah pemimpin yang bekerja tanpa mengorbankan orang di sekitarnya. Mereka mampu menyeimbangkan hasil dan produktivitasnya dengan memahami kebutuhan timnya. Ini adalah cara terbaik dalam gaya manajemen transaksional. Pemimpin seperti ini fokus pada ide dan pendapat personal setiap karyawan. Mereka mendorong pengembangan dan campur-tangan karyawan dalam pengambilan keputusan.
4. **Positive Mindset** - Tidak ada karyawan yang senang dengan pemimpin yang pesimistis. Pemimpin yang bahagia dan berjiwa optimisme bisa membawa pengaruh baik. Peneliti otak Dr. Wataru Sato dari Kyoto University mengatakan,

jika Anda memiliki perilaku positif (seperti bermeditasi), Anda akan membuat precuneus (bagian dari otak Anda) berfungsi dengan baik. Dengan hanya mengganti kebiasaan harian Anda dengan hal yang sederhana, seperti menyediakan waktu selama dua menit untuk menunjukkan rasa syukur, Anda bisa mengontrol sense of well-being, memahami tujuan, dan merasa bahagia. Perasaan positif ini bisa menulari tim Anda dan performa mereka.

kePemimPinan

Pengertian Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi, kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan dalam organisasi. Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu (Thoha, 1983:123). Sedangkan menurut Robbins (2002:163), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan. Menurut Ngali Purwanto (1991:26), kepemimpinan adalah sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk di dalamnya kewibawaan untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa.

Dari pengertian di atas kepemimpinan mengandung beberapa unsur pokok antara lain:

1. Kepemimpinan melibatkan orang lain dan adanya situasi kelompok atau organisasi tempat pemimpin dan anggotanya berinteraksi,
2. Di dalam kepemimpinan terjadi pembagian kekuasaan dan proses mempengaruhi bawahan oleh pemimpin
3. Adanya tujuan bersama yang harus dicapai

Dari uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. 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. Dalam hubungan ini sang ahli diharapkan sebagai bagian dari perannya memberikan pengajaran/instruksi. Kebanyakan orang masih cenderung mengatakan bahwa pemimpin yang efektif mempunyai sifat atau ciri-ciri tertentu yang sangat penting misalnya, kharisma, pandangan ke depan, daya persuasi, dan intensitas. Dan memang, apabila kita berpikir tentang pemimpin yang heroik seperti Napoleon, Washington, Lincoln, Churchill, Sukarno, Jenderal Sudirman, dan sebagainya kita harus mengakui bahwa sifat-sifat seperti itu melekat pada diri mereka dan telah mereka manfaatkan untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan.

Prinsip-Prinsip Dasar Kepemimpinan

Karakteristik seorang pemimpin didasarkan kepada prinsip-prinsip (Stephen R. Coney) sebagai berikut:

1. Seorang yang belajar seumur hidup : Tidak hanya melalui pendidikan formal, tetapi juga diluar sekolah. Contohnya, belajar melalui membaca, menulis, observasi, dan mendengar. Mempunyai pengalaman yang baik maupun yang buruk sebagai sumber belajar.
2. Berorientasi pada pelayanan : Seorang pemimpin tidak dilayani tetapi melayani, sebab prinsip pemimpin dengan prinsip melayani berdasarkan karir sebagai tujuan utama. Dalam memberi pelayanan, pemimpin seharusnya lebih berprinsip pada pelayanan yang baik.
3. Membawa energi yang positif. Setiap orang mempunyai energi dan semangat. Menggunakan energi yang positif didasarkan pada keikhlasan dan keinginan mendukung kesuksesan orang lain. Untuk itu dibutuhkan energi positif untuk membangun hubungan baik. Seorang pemimpin harus dapat dan mau bekerja

untuk jangka waktu yang lama dan kondisi tidak ditentukan. Oleh sebab itu, seorang pemimpin harus dapat menunjukkan energi yang positif, seperti:

4. Percaya pada orang lain. Seorang pemimpin mempercayai orang lain termasuk staf bawahannya, sehingga mereka mempunyai motivasi dan mempertahankan pekerjaan yang baik. Oleh karena itu, kepercayaan harus diikuti dengan kepedulian.
5. Keseimbangan dalam kehidupan. Seorang pemimpin harus dapat menyeimbangkan tugasnya. Berorientasi kepada prinsip kemanusiaan dan keseimbangan diri antara kerja dan olah raga, istirahat dan rekreasi. Keseimbangan juga berarti seimbang antara kehidupan dunia dan akhirat.
6. Melihat kehidupan sebagai tantangan. Kata ‘tantangan’ sering diinterpretasikan negatif. Dalam hal ini tantangan berarti kemampuan untuk menikmati hidup dan segala konsekuensinya. Sebab kehidupan adalah suatu tantangan yang dibutuhkan, mempunyai rasa aman yang datang dari dalam diri sendiri. Rasa aman tergantung pada inisiatif, keterampilan, kreatifitas, kemauan, keberanian, dinamisasi dan kebebasan.
7. Sinergi. Orang yang berprinsip senantiasa hidup dalam sinergi dan satu katalis perubahan, Mereka selalu mengatasi kelemahannya sendiri dan lainnya. Sinergi adalah kerja kelompok dan memberi keuntungan kedua belah pihak. Menurut The New Brolier Webster International Dictionary, sinergi adalah satu kerja kelompok, yang mana memberi hasil lebih efektif dari pada bekerja secara perorangan. Seorang pemimpin harus dapat bersinergis dengan setiap orang, atasan, staf, teman sekerja.
8. Latihan mengembangkan diri sendiri. Seorang pemimpin harus dapat memperbaharui diri sendiri untuk mencapai keberhasilan yang tinggi. Jadi dia tidak hanya berorientasi pada proses.

Sementara proses dalam mengembangkan diri terdiri dari beberapa komponen yang berhubungan dengan:

- a. Pemahaman materi
- b. Memperluas materi melalui belajar dan pengalaman

- c. Mengajar materi kepada orang lain
- d. Mengaplikasikan prinsip-prinsip
- e. Memonitoring hasil
- f. Merefleksikan kepada hasil
- g. Menambahkan pengetahuan baru yang diperlukan materi
- h. Pemahaman baru
- i. Kembali menjadi diri sendiri

Peranan Kepemimpinan

Tiap organisasi yang memerlukan kerjasama antar-manusia dan menyadari bahwa masalah manusia yang utama adalah masalah kepemimpinan. Kita melihat perkembangan dari kepemimpinan pra ilmiah kepada kepemimpinan yang ilmiah. Dalam tingkatan ilmiah kepemimpinan itu disandarkan kepada pengalaman intuisi, dan kecakapan praktis. Kepemimpinan itu dipandang sebagai pembawaan seseorang sebagai anugerah Tuhan. Karena itu dicarilah orang yang mempunyai sifat-sifat istimewa yang dipandang sebagai syarat suksesnya seorang pemimpin. Dalam tingkatan ilmiah kepemimpinan dipandang sebagai suatu fungsi, bukan sebagai kedudukan atau pembawaan pribadi seseorang. Maka diadakanlah suatu analisa tentang unsur-unsur dan fungsi yang dapat menjelaskan kepada kita, syarat-syarat apa yang diperlukan agar pemimpin dapat bekerja secara efektif dalam situasi yang berbeda-beda.

Pandangan baru ini membawa pembahasan besar. Cara bekerja dan sikap seorang pemimpin yang dipelajari. Konsepsi baru tentang kepemimpinan melahirkan peranan baru yang harus dimainkan oleh seorang pemimpin. Titik berat beralih dari pemimpin sebagai orang yang membuat rencana, berpikir dan mengambil tanggungjawab untuk kelompok serta memberikan arah kepada orang-orang lain. Kepada anggapan, bahwa pemimpin itu pada tingkatan pertama adalah pelatih dan koordinator bagi kelompoknya. Fungsi yang utama adalah membantu kelompok untuk belajar memutuskan dan bekerja secara lebih efisien dalam peranannya sebagai pelatih seorang pemimpin dapat memberikan bantuan-

bantuan yang khas, yaitu:

- a. Pemimpin membantu akan terciptanya suatu iklim sosial yang baik
- b. Pemimpin membantu kelompok dalam menetapkan prosedur-prosedur kerja
- c. Pemimpin membantu kelompok untuk mengorganisasi diri
- d. Pemimpin bertanggungjawab dalam mengambil keputusan sama dengan kelompok
- e. Pemimpin memberi kesempatan kepada kelompok untuk belajar dari pengalaman

Kepemimpinan yang Efektif

Barangkali pandangan pesimistis tentang keahlian-keahlian kepemimpinan ini telah menyebabkan munculnya ratusan buku yang membahas kepemimpinan. Terdapat nasihat tentang siapa yang harus ditiru (Attila the Hun), apa yang harus diraih (kedamaian jiwa), apa yang harus dipelajari (kegagalan), apa yang harus diperjuangkan (karisma), perlu tidaknya pendelegasian (kadang-kadang), perlu tidaknya berkolaborasi (mungkin), pemimpin-pemimpin rahasia Amerika (wanita), kualitas-kualitas pribadi dari kepemimpinan (integritas), bagaimana meraih kredibilitas (bisa dipercaya), bagaimana menjadi pemimpin yang otentik (temukan pemimpin dalam diri anda), dan sembilan hukum alam kepemimpinan (jangan tanya). Terdapat lebih dari 3000 buku yang judulnya mengandung kata pemimpin (*leader*). Bagaimana menjadi pemimpin yang efektif tidak perlu diulas oleh sebuah buku. Guru manajemen terkenal, Peter Drucker, menjawabnya hanya dengan beberapa kalimat: *'pondasi dari kepemimpinan yang efektif adalah berpikir berdasar misi organisasi, mendefinisikannya dan menegakkannya, secara jelas dan nyata'*.

Kepemimpinan Karismatik

Max Weber, seorang sosiolog, adalah ilmuwan pertama yang membahas kepemimpinan karismatik. Lebih dari seabad yang lalu, ia mendefinisikan karisma (yang berasal dari bahasa Yunani yang berarti 'anugerah') sebagai "suatu sifat tertentu dari seseorang, yang membedakan mereka dari orang kebanyakan dan biasanya dipandang sebagai kemampuan atau kualitas supernatural, manusia

super, atau paling tidak daya-daya istimewa. Kemampuan-kemampuan ini tidak dimiliki oleh orang biasa, tetapi dianggap sebagai kekuatan yang bersumber dari yang Ilahi, dan berdasarkan hal ini seseorang kemudian dianggap sebagai seorang pemimpin.

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan merupakan proses dimana seorang individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai suatu tujuan. Untuk menjadi seorang pemimpin yang efektif, seorang kepala sekolah harus dapat mempengaruhi seluruh warga sekolah yang dipimpinnya melalui cara-cara yang positif untuk mencapai tujuan pendidikan di sekolah. Secara sederhana kepemimpinan transformasional dapat diartikan sebagai proses untuk mengubah dan mentransformasikan individu agar mau berubah dan meningkatkan dirinya, yang didalamnya melibatkan motif dan pemenuhan kebutuhan serta penghargaan terhadap para bawahan. Terdapat empat faktor untuk menuju kepemimpinan transformasional, yang dikenal sebutan 4 I, yaitu : *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individual consideration* dengan penjabaran (khusus kepala sekolah) sebagai berikut :

1. ***Idealized Influence*** - kepala sekolah merupakan sosok ideal yang dapat dijadikan sebagai panutan bagi guru dan karyawannya, dipercaya, dihormati, dan mampu mengambil keputusan yang terbaik untuk kepentingan sekolah.
2. ***Inspirational Motivation*** - kepala sekolah dapat memotivasi seluruh guru dan karyawannya untuk memiliki komitmen terhadap visi organisasi dan mendukung semangat team dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan di sekolah.
3. ***Intellectual Stimulation*** - kepala sekolah dapat menumbuhkan kreativitas dan inovasi di kalangan guru dan stafnya dengan mengembangkan pemikiran kritis dan pemecahan masalah untuk menjadikan sekolah ke arah yang lebih baik.
4. ***Individual Consideration*** - kepala sekolah dapat bertindak sebagai pelatih dan penasihat bagi guru dan stafnya.

Berdasarkan hasil kajian literatur yang dilakukan, Northouse (2001) menyimpulkan bahwa seseorang yang dapat menampilkan kepemimpinan transformasional ternyata dapat lebih menunjukkan sebagai seorang pemimpin yang efektif dengan hasil kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, merupakan hal yang amat menguntungkan jika para kepala sekolah dapat menerapkan kepemimpinan transformasional di sekolahnya. Karena kepemimpinan transformasional merupakan sebuah rentang yang luas tentang aspek-aspek kepemimpinan, maka untuk bisa menjadi seorang pemimpin transformasional yang efektif membutuhkan suatu proses dan memerlukan usaha sadar dan sungguh-sungguh dari yang bersangkutan.

Northouse (2001) memberikan beberapa tips untuk menerapkan kepemimpinan transformasional, yakni sebagai berikut:

1. Berdayakan seluruh bawahan untuk melakukan hal yang terbaik untuk organisasi
2. Berusaha menjadi pemimpin yang bisa diteladani yang didasari nilai yang tinggi
3. Dengarkan semua pemikiran bawahan untuk mengembangkan semangat kerjasama
4. Menciptakan visi yang dapat diyakini oleh semua orang dalam organisasi
5. Bertindak sebagai agen perubahan dalam organisasi dengan memberikan contoh bagaimana menggagas dan melaksanakan suatu perubahan
6. Menolong organisasi dengan cara menolong orang lain untuk berkontribusi terhadap organisasi

Model kepemimpinan transformasional merupakan model yang relatif baru dalam studi-studi kepemimpinan. Burns (1978) merupakan salah satu penggagas yang secara eksplisit mendefinisikan kepemimpinan transformasional. Menurutnya, untuk memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang model kepemimpinan transformasional, model ini perlu dipertentangkan dengan model kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan transaksional didasarkan pada otoritas birokrasi

dan legitimasi di dalam organisasi. Pemimpin transaksional pada hakekatnya 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 tanggungjawab mereka, para pemimpin transaksional sangat mengandalkan pada sistem pemberian penghargaan dan hukuman kepada bawahannya. Sebaliknya, Burns menyatakan bahwa model kepemimpinan transformasional pada hakekatnya menekankan seorang pemimpin perlu memotivasi para bawahannya untuk melakukan tanggungjawab mereka lebih dari yang mereka harapkan.

Pemimpin transformasional harus mampu mendefinisikan, mengkomunikasikan dan mengartikulasikan visi organisasi, dan bawahan harus menerima dan mengakui kredibilitas pemimpinnya. Hater dan Bass (1988) 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*. Dengan demikian, pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang karismatik dan mempunyai peran sentral dan strategis dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Pemimpin transformasional juga harus mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan bawahannya, serta mempertinggi kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi daripada apa yang mereka butuhkan.

Menurut Yammarino dan Bass (1990), pemimpin transformasional harus mampu membujuk para bawahannya melakukan tugas-tugas mereka melebihi kepentingan mereka sendiri demi kepentingan organisasi yang lebih besar. Yammarino dan Bass (1990) juga menyatakan bahwa pemimpin transformasional mengartikulasikan visi masa depan organisasi yang realistik, menstimulasi bawahan dengan cara yang intelektual, dan menaruh perhatian pada perbedaan-perbedaan yang dimiliki oleh bawahannya. Dengan demikian, seperti yang diungkapkan oleh Tichy and Devanna (1990), keberadaan para pemimpin transformasional

mempunyai efek transformasi baik pada tingkat organisasi maupun pada tingkat individu. Dalam buku mereka yang berjudul *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*, Bass dan Avolio (1994) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai empat dimensi yang disebutnya sebagai *the Four I's*.

Dimensi yang pertama disebutnya sebagai *idealized influence* (pengaruh ideal). Dimensi yang pertama ini digambarkan sebagai perilaku pemimpin yang membuat para pengikutnya mengagumi, menghormati dan sekaligus mempercayainya. Dimensi yang kedua disebut sebagai *inspirational motivation* (motivasi inspirasi). Dalam dimensi ini, pemimpin transformasional digambarkan sebagai pemimpin yang mampu mengartikulasikan pengharapan yang jelas terhadap prestasi bawahan, mendemonstrasikan komitmennya terhadap seluruh tujuan organisasi, dan mampu menggugah spirit tim dalam organisasi melalui penumbuhan entusiasme dan optimisme. Dimensi yang ketiga disebut sebagai *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual). Pemimpin transformasional harus mampu menumbuhkan ide-ide baru, memberikan solusi yang kreatif terhadap permasalahan-permasalahan yang dihadapi bawahan, dan memberikan motivasi kepada bawahan untuk mencari pendekatan-pendekatan yang baru dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi.

Dimensi yang terakhir disebut sebagai *individualized consideration* (konsiderasi individu). Dalam dimensi ini, pemimpin transformasional digambarkan sebagai seorang pemimpin yang mau mendengarkan dengan penuh perhatian masukan-masukan bawahan dan secara khusus mau memperhatikan kebutuhan-kebutuhan bawahan akan pengembangan karier. Walaupun penelitian mengenai model transformasional ini termasuk relatif baru, beberapa hasil penelitian mendukung validitas keempat dimensi yang dipaparkan oleh Bass dan Avilio di atas. Banyak peneliti dan praktisi manajemen yang sepakat bahwa model kepemimpinan transformasional merupakan konsep kepemimpinan yang terbaik dalam menguraikan karakteristik pemimpin (Sarros dan Butchatsky 1996).

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 oleh ahli-ahli sosiologi (seperti misalnya Weber 1947) dan ahli-ahli politik (seperti misalnya Burns 1978). Beberapa ahli manajemen menjelaskan konsep-konsep kepemimpinan yang mirip dengan kepemimpinan transformasional sebagai kepemimpinan yang karismatik, inspirasional dan yang mempunyai visi (*visionary*). Meskipun terminologi yang digunakan berbeda, namun fenomenafenomana kepemimpinan yang digambarkan dalam konsep-konsep tersebut lebih banyak persamaannya daripada perbedaannya. Bryman (1992) menyebut kepemimpinan transformasional sebagai kepemimpinan baru (*the new leadership*), sedangkan Sarros dan Butchatsky (1996) menyebutnya sebagai pemimpin penerobos (*breakthrough leadership*).

Disebut sebagai penerobos karena pemimpin semacam ini mempunyai kemampuan untuk membawa perubahan-perubahan yang sangat besar terhadap individu-individu maupun organisasi dengan jalan: memperbaiki kembali (*reinvent*) karakter diri individu-individu dalam organisasi ataupun perbaikan organisasi, memulai proses penciptaan inovasi, meninjau kembali struktur, proses dan nilai-nilai organisasi agar lebih baik dan lebih relevan, dengan cara-cara yang menarik dan menantang bagi semua pihak yang terlibat, dan mencoba untuk merealisasikan tujuan-tujuan organisasi yang selama ini dianggap tidak mungkin dilaksanakan. Pemimpin penerobos memahami pentingnya perubahan-perubahan yang mendasar dan besar dalam kehidupan dan pekerjaan mereka dalam mencapai hasil-hasil yang diinginkannya. Pemimpin penerobos mempunyai pemikiran yang metanoiac, dan dengan bekal pemikiran ini sang pemimpin mampu menciptakan pergeseran paradigma untuk mengembangkan praktikpraktikorganisasi yang sekarang dengan yang lebih baru dan lebih relevan.

Metanoia berasal dari kata Yunani meta yang berarti perubahan, dan nous/noos yang berarti pikiran. Dengan perkembangan globalisasi ekonomi yang

makin nyata, kondisi di berbagai pasar dunia makin ditandai dengan kompetisi yang sangat tinggi (*hyper-competition*). Tiap keunggulan daya saing perusahaan yang terlibat dalam permainan global (*global game*) menjadi bersifat sementara (*transitory*). Oleh karena itu, perusahaan sebagai pemain dalam permainan global harus terus menerus mentransformasi seluruh aspek manajemen internal perusahaan agar selalu relevan dengan kondisi persaingan baru. Pemimpin transformasional dianggap sebagai model pemimpin yang tepat dan yang mampu untuk terus-menerus meningkatkan efisiensi, produktifitas, dan inovasi usaha guna meningkatkan daya saing dalam dunia yang lebih bersaing.

Pendapat Ahli tentang Kepemimpinan

1. Menurut John Piffner, Kepemimpinan merupakan seni dalam mengkoordinasikan dan mengarahkan individu atau kelompok untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki (H. Abu Ahmadi, 1999:124-125)
2. 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).
3. 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)
4. Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan, proses, atau fungsi pada umumnya untuk mempengaruhi orang-orang agar berbuat sesuatu dalam rangka mencapai tujuan tertentu (Slamet, 2002: 29)
5. Kepemimpinan adalah sikap pribadi, yang memimpin pelaksanaan aktivitas untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Shared Goal, Hemhiel & Coons, 1957, 7)
6. Kepemimpinan adalah suatu proses yang mempengaruhi aktifitas kelompok yang diatur untuk mencapai adalah pengaruh antar pribadi, dalam situasi tertentu dan langsung melalui proses komunikasi untuk mencapai satu atau beberapa tujuan tertentu (Tannebaum, Weschler and Nassarik, 1961, 29)
7. Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain

agar supaya mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu (Thoha, 1983:123).

8. Kepemimpinan adalah sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk didalamnya kewibawaan, untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa. (Ngalim Purwanto, 1991:26)

Dari uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk meneapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Kepemimpinan merupakan masalah sosial yang di dalamnya terjadi interaksi antara pihak yang memimpin dengan pihak yang dipimpin untuk mencapai tujuan bersama, baik dengan cara mempengaruhi, membujuk, memotivasi, dan mengkoordinasi. Dari sini dapat dipahami bahwa tugas utatna seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya tidak hanya terbatas pada kemampuannya dalam melaksanakan program-program saja, tetapi lebih dari itu yaitu pemimpin harus mampu melibatkan seluruh lapisan organisasinya, anggotanya atau masyarakatnya untuk ikut berperan aktif sehingga mereka mampu memberikan kontribusi yang posetif dalam usaha mencapai tujuan.

Faktor-faktor penting yang terdapat dalam pengertian kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- a. Pendayagunaan Pengaruh
- b. Hubungan Antar-Manusia
- c. Proses Komunikasi
- d. Pencapaian Suatu Tujuan

Unsur-Unsur Mendasar

Unsur-unsur yang mendasari kepemimpinan dari definisi-definisi yang dikemukakan di atas, adalah:

- a. Kemampuan mempengaruhi orang lain (kelompok/bawahan)
- b. Kemampuan mengarahkan atau memotivasi tingkah laku orang lain atau kelompok
- c. Adanya unsur kerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan

Definisi Pemimpin Visioner

Kepemimpinan visioner adalah pola kepemimpinan yang ditujukan untuk memberi arti pada kerja dan usaha yang perlu dilakukan bersama-sama oleh para anggota perusahaan dengan cara memberi arahan dan makna pada kerja dan usaha yang dilakukan berdasarkan visi yang jelas (Diana Kartanegara, 2003).

Karakteristik Kepemimpinan Visioner

Kepemimpinan visioner adalah kemampuan pemimpin untuk menciptakan dan megartikulasikan suatu visi yang realistik, dapat dipercaya, atraktif tentang masa depan bagi suatu organisasi atau unit organisasional yang terus bertumbuh dan meningkat. Kepemimpinan visioner dapat diartikan sebagai kemampuan pemimpin dalam mencipta, merumuskan, mengkomunikasikan, mensosialisasikan, mentransformasikan, dan mengimplementasikan pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau sebagai hasil interaksi sosial di antara anggota organisasi dan *stakeholders* yang diyakini sebagai cita-cita organisasi pada masa depan yang harus dicapai melalui komitmen semua personil.

Dengan demikian kepemimpinan visioner adalah kemampuan pemimpin untuk mencetuskan ide atau gagasan suatu visi selanjutnya melalui dialog yang kritis dengan unsur pimpinan lainnya merumuskan masa depan organisasi yang dicita-citakan yang harus dicapai melalui komitmen semua anggota organisasi serta melalui proses sosialisasi, transformasi, implementasi gagasan-gagasan

ideal oleh pemimpin organisasi. Setelah visi teridentifikasi dan ditentukan, maka pemimpin harus mampu memperagakan visi agar dapat dilaksanakan. Keterampilan yang diperlukan berkaitan dengan efektifitas dalam peran visioner sebagaimana dikemukakan oleh Robbins adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan untuk menjelaskan kepada orang lain - Pemimpin perlu menjelaskan visi dilihat dari segi tindakan-tindakan yang dituntut dan sasaran-sasaran memulai komunikasi lisan dan tertulis yang jelas.
2. Mampu mengungkapkan visi melalui perilaku pemimpin - Ini berarti perilaku pemimpin yang secara berkesinambungan mendorong pencapaian misi. Sebagai contoh seorang pemimpin yang terjun menangani urusan bawahan bila diperlukan agar masyarakat mendapat pelayanan yang memuaskan.
3. Mampu memperluas visi kepada konteks kepemimpinan yang lebih luas - Ini berarti kemampuan untuk mengurutkan aktivitas-aktivitas sehingga visi dapat diterapkan pada berbagai situasi pekerjaan pada suatu organisasi.

Langkah-Langkah kePemimpinan ViSiOner

Adapun langkah-langkah dalam menciptakan kepemimpinan visioner adalah sebagai berikut:

Penciptaan Visi

Visi tercipta dari kreativitas pikir pemimpin sebagai refleksi profesionalisme dengan pengalaman pribadi atau sebagai hasil elaborasi pemikiran mendalam dengan pengikut/personel lain. Yaitu berupa ide-ide ideal tentang cita-cita organisasi di masa depan yang ingin diwujudkan bersama. Pemimpin sebagai pencipta visi berarti mampu memikirkan secara kreatif masa depan organisasi. Dan dua tahapan dalam penciptaan visi, yaitu:

- a. Trend Watching, adalah kemampuan tingkat tinggi untuk dapat memprediksi kemungkinan-kemungkinan yang terjadi di masa depan melalui kepawaiannya dalam bidang yang digeluti serta kepekaan terhadap signal-signal alam dan perubahannya. Melalui Trend Watching pimpinan dapat mendeteksi arah

- perubahan di masa yang akan datang dan berbagai peluang yang tersembunyi.
- b. Envisioning, adalah kemampuan pimpinan untuk merumuskan visi berdasarkan hasil pengamatan trend perubahan yang akan terjadi di masa yang akan datang. Envisioning merupakan kemampuan kita untuk menggambarkan sesuatu yang akan kita ciptakan yang belum pernah ada sebelumnya, dan kemampuan untuk menggambarkan kondisi baru yang belum pernah kita alami sebelumnya.

Perumusan Visi

Kepemimpinan visioner dalam tugas perumusan visi adalah kesadaran akan pentingnya visi dirumuskan dalam statement yang jelas agar menjadi komitmen semua personel dalam mewujudkannya sehingga pemimpin berupaya mengolaborasi informasi, cita-cita atau gagasan personel lain dalam forum komunikasi yang intensif sehingga menghasilkan kristalisasi visi organisasi. Visi perlu dirumuskan dalam statement yang jelas dan tegas. Terbentuknya visi melalui proses partisipasi dan musyawarah antar anggota kelompok.

Transformasi Visi

Transformasi visi merupakan kemampuan membangun kepercayaan melalui komunikasi yang intensif dan efektif sebagai upaya *shared vision* pada *stake holders* sehingga diperoleh *sense of belonging* dan *sense of ownership*. Sanusi mengungkapkan bahwa kita bukan saja perlu mengadakan introspeksi melainkan terutama mencoba mengadakan penyesuaian, lalu meluruskan, menjernihkan, dan mengembangkan visi kita masing-masing dan visi kita bersama (*shared vision*) mengenai penyelenggaraan pendidikan. Visi mesti ditransformasikan dengan melakukan upaya berbagai visi dan diharapkan menjadi terjadi difusi visi dan menimbulkan komitmen seluruh personel. Dalam upaya transformasi visi, kadang juga terjadi kegagalan karena beberapa masalah dari visi. Untuk diketahui, sebab kegagalan visi organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Kerancuan visi dan misi
- b. Secara intrinsik visi dan misi tidak betul-betul didambakan

- c. Visi dan misi tidak mencerminkan penderitaan dan harapan
- d. Visi dan misi tidak diyakini dapat dicapai
- e. Visi dan misi tidak fleksibel
- f. Visi dan misi tidak didukung oleh strategi organisasi dan system manajemen yang tepat

Implementasi Visi

Implementasi visi merupakan kemampuan pemimpin dalam menjabarkan dan menerjemahkan visi kedalam tindakan. Visi merupakan peluru bagi kepemimpinan visioner. Visi berperan dalam menentukan masa depan organisasi apabila diimplementasikan secara komprehensif. Sinamo mengungkapkan peran visi, misi, dan nilai sebagai berikut:

- a. Visi dan misi harus dirumuskan dengan mengandung sisi intelektual dan emosional secara seimbang
- b. Visi dan misi harus didukung secara serasi dan sepadan oleh nilai-nilai dasar yang menjadi panduan perilaku yang konsisten menuju visi dan misi tersebut
- c. Visi dan misi harus didukung oleh strategi organisasi dan system manajemen yang serasi dan sepadan.

Ketiga komponen di atas membentuk irisan yang dapat kita sebut sebagai budaya kerja, antara lain mengandung etos kerja yang seyogianya serasi dan sepadan dengan ketiga komponen pembentuknya.

Peran kePemimPinan ViViOner

Visi harus diwujudkan dalam kerja pemimpin. Kepemimpinan yang bervisi mempunyai peran sabagai berikut:

Penentu Arah

Pemimpin yang memiliki visi berperan sebagai penentu arah organisasi. Di saat organisasi sedang menemui kebingungan menghadapi perubahan-perubahan

dan struktur baru baru, *visionary leadership* tampil sebagai pelopor yang menentukan arah yang dituju melalui pikiran-pikiran rasional dan cerdas tentang sasaran-sasaran yang akan dituju dan mengarahkan perilaku-perilaku bergerak maju kearah yang diinginkan. Secara bersama-sama, *visionary leadership* menganalisis kemungkinan-kemungkinan yang dapat ditempuh, jalan-jalan atau teknik maupun metode serta sumber daya terpilih apa yang dapat digunakan untuk meraih kemajuan di masa depan. Peran kepemimpinan visioner adalah untuk membimbing konstituen dalam menetapkan arah yang harus dituju dalam mengimplementasikan visi sekolah, sebuah organisasi, atau perusahaan.

Agen Perubahan

Visionary leadership berperan sebagai agen perubahan. Pemimpin bertanggungjawab untuk merangsang perubahan di lingkungan internal. Pemimpin akan merasa tidak nyaman dengan situasi organisasi, ia memimpikan kesuksesan organisasi melalui gebrakan-gebrakan baru yang memicu perubahan kinerja dan menerima tantangan-tantangan dengan menerjemahkannya ke dalam agenda-agenda kerja yang jelas dan rasional. Peran kepemimpinan yang memiliki visi ialah menjadi pelopor inovasi dan menjadi trigger bagi berbagai perubahan yang terjadi kearah yang lebih baik dalam mengimplementasikan visi.

Juru Bicara

Visionary leadership berperan sebagai juru bicara. Seorang pemimpin tidak saja memiliki kemampuan meyakinkan orang dalam kelompok internal, tetapi lebih jauhnya adalah bagaimana pemimpin dapat akses pada dunia luar, memperkenalkan, dan mensosialisasikan keunggulan-keunggulan dan visi organisasinya yang berimplikasi pada kemajuan organisasi. Seorang *visionary leadership* adalah seorang negosiator utama dan ulung dalam berubungan dengan organisasi lain atau hierarki yang lebih tinggi. Kemampuan berbicaranya yang disertai dengan keyakinan akan logika-logika rasional bahwa visi organisasi menarik, bermanfaat, dan menyenangkan menjadikannya seorang negosiator ulung. Peran *visionary leadership* adalah menyampaikan pokok-pokok pikiran, gagasan, dan tulisan

sehingga mampu berkomunikasi secara empatik dalam membangun komitmen dan penyampai berbagai kepentingan yang berhubungan dengan implementasi visi.

Pelatih

Visionary leadership berperan sebagai pelatih. Sebagai pelatih dituntut kesabaran dan suri tauladan. Sebagai pelatih yang efektif harus mampu berkomunikasi, mensosialisasikan, sekaligus bekerja sama dengan orang-orang untuk membangun, mempertahankan, dan mengembangkan visi yang dianutnya, budaya yang harus diciptakan, perilaku yang harus ditampilkan organisasi, dan bagaimana cara-cara merealisasikan visi ke dalam budaya dan perilaku organisasi. Ini semua menuntut pemimpin sebagai pakar/ahli yang bertugas sebagai pelatih yang dapat menularkan kemampuan kepada orang lain. Peran kepemimpinan visioner adalah untuk memberikan contoh atau cara kerja strategis dalam mengimplementasikan visi.

kOmPetenSi PemimPin ViSiOner

Kepemimpinan Visioner Memerlukan Kompetensi Tertentu

Pemimpin visioner setidaknya harus memiliki empat kompetensi kunci sebagaimana dikemukakan oleh Burt Nanus (1992), yaitu:

1. Seorang pemimpin visioner harus memiliki kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif dengan manajer dan karyawan lainnya dalam organisasi. Hal ini membutuhkan pemimpin untuk menghasilkan *guidance, encouragement, and motivation*.
2. Seorang pemimpin visioner harus memahami lingkungan luar dan memiliki kemampuan bereaksi secara tepat atas segala ancaman dan peluang. Ini termasuk, yang paling penting, dapat *relate skillfully* dengan orang-orang kunci di luar organisasi, namun memainkan peran penting terhadap organisasi (investor, dan pelanggan).
3. Seorang pemimpin harus memegang peran penting dalam membentuk

dan mempengaruhi praktek organisasi, prosedur, produk dan jasa. Seorang pemimpin dalam hal ini harus terlibat dalam organisasi untuk menghasilkan dan mempertahankan kesempurnaan pelayanan, sejalan dengan mempersiapkan dan memandu jalan organisasi ke masa depan (*successfully achieved vision*).

4. Seorang pemimpin visioner harus memiliki atau mengembangkan 'ceruk' untuk mengantisipasi masa depan. Ceruk ini merupakan sebuah bentuk imajinatif yang berdasarkan atas kemampuan data untuk mengakses kebutuhan masa depan konsumen, teknologi, dan lain sebagainya. Ini termasuk kemampuan untuk mengatur sumber daya organisasi guna mempersiapkan diri menghadapi kemunculan kebutuhan dan perubahan ini.

Barbara Brown mengajukan 10 kompetensi yang harus dimiliki oleh pemimpin visioner, yaitu:

1. *Visualizing* - Pemimpin visioner mempunyai gambaran yang jelas tentang apa yang hendak dicapai dan mempunyai gambaran yang jelas kapan hal itu akan dapat dicapai
2. *Futuristic Thinking* - Pemimpin visioner tidak hanya memikirkan di mana posisi bisnis pada saat ini, tetapi lebih memikirkan di mana posisi yang diinginkan pada masa yang akan datang
3. *Showing Foresight* - Pemimpin visioner adalah perencana yang dapat memperkirakan masa depan. Dalam membuat rencana tidak hanya mempertimbangkan apa yang ingin dilakukan, tetapi mempertimbangkan teknologi, prosedur, organisasi dan faktor lain yang mungkin dapat mempengaruhi rencana
4. *Proactive Planning* - Pemimpin visioner menetapkan sasaran dan strategi yang spesifik untuk mencapai sasaran tersebut. Pemimpin visioner mampu mengantisipasi atau mempertimbangkan rintangan potensial dan mengembangkan rencana darurat untuk menanggulangi rintangan itu
5. *Creative Thinking* - Dalam menghadapi tantangan pemimpin visioner berusaha mencari alternatif jalan keluar yang baru dengan memperhatikan isu, peluang,

dan masalah. Pemimpin visioner akan berkata *If it aint broke, break it!*

6. *Taking Risks* - Pemimpin visioner berani mengambil resiko, dan menganggap kegagalan sebagai peluang bukan kemunduran.
7. *Process Alignment* - Pemimpin visioner mengetahui bagaimana cara menghubungkan sasaran dirinya dengan sasaran organisasi. Ia dapat dengan segera menselaraskan tugas dan pekerjaan setiap departemen pada seluruh organisasi.
8. *Coalition Building* - Pemimpin visioner menyadari bahwa dalam rangka mencapai sasara dirinya, dia harus menciptakan hubungan yang harmonis baik ke dalam maupun ke luar organisasi. Dia aktif mencari peluang untuk bekerjasama dengan berbagai macam individu, departemen dan golongan tertentu
9. *Continuous Learning* - Pemimpin visioner harus mampu dengan teratur mengambil bagian dalam pelatihan dan berbagai jenis pengembanganlainnya, baik di dalam maupun di luar organisasi. Pemimpin visioner mampu menguji setiap interaksi, negatif atau positif, sehingga mampu mempelajari situasi. Pemimpin visioner mampu mengejar peluang untuk bekerjasama dan mengambil bagian dalam proyek yang dapat memperluas pengetahuan, memberikan tantangan berpikir dan mengembangkan imajinasi
10. *Embracing Change* - Pemimpin visioner mengetahui bahwa perubahan adalah suatu bagian yang penting bagi pertumbuhan dan pengembangan. Ketika ditemukan perubahan yang tidak diinginkan atau tidak diantisipasi, pemimpin visioner dengan aktif menyelidiki jalan yang dapat memberikan manfaat pada perubahan tersebut

Peran PemimPin ViSiOner

Burt Nanus (1992), mengungkapkan ada empat peran yang harus dimainkan oleh pemimpin visioner dalam melaksanakan kepemimpinannya, yaitu:

1. *Direction Setter* — Bisa juga disebut peran penentu arah. Peran ini merupakan peran di mana seorang pemimpin menyajikan suatu visi, meyakinkan

gambaran atau target untuk suatu organisasi, guna diraih pada masa depan, dan melibatkan orang-orang dari 'get-go.' Hal ini bagi para ahli dalam studi dan praktik kepemimpinan merupakan esensi dari kepemimpinan. Sebagai penentu arah, seorang pemimpin menyampaikan visi, mengkomunikasikannya, memotivasi pekerja dan rekan, serta meyakinkan orang bahwa apa yang dilakukan merupakan hal yang benar, dan mendukung partisipasi pada seluruh tingkat dan pada seluruh tahap usaha menuju masa depan.

2. *Agent of Change* - Agen perubahan. Agen perubahan merupakan peran penting kedua dari seorang pemimpin visioner. Dalam konteks perubahan, lingkungan eksternal adalah pusat. Ekonomi, sosial, teknologi, dan perubahan politik terjadi secara terus-menerus, beberapa berlangsung secara dramatis dan yang lainnya berlangsung dengan perlahan. Tentu saja, kebutuhan pelanggan dan pilihan berubah sebagaimana halnya perubahan keinginan parastakeholders. Para pemimpin yang efektif harus secara konstan menyesuaikan terhadap perubahan ini dan berpikir ke depan tentang perubahan potensial dan yang dapat dirubah. Hal ini menjamin bahwa pemimpin disediakan untuk seluruh situasi atau peristiwa-peristiwa yang dapat mengancam kesuksesan organisasi saat ini, dan yang paling penting masa depan. Akhirnya, fleksibilitas dan resiko yang dihitung pengambilan adalah juga penting lingkungan yang berubah.
3. *Spokesperson* - Juru bicara memperoleh 'pesan' keluar, dan juga berbicara, boleh dikatakan merupakan suatu bagian penting dari memimpin masa depan suatu organisasi. Seorang pemimpin efektif adalah juga seseorang yang mengetahui dan menghargai segala bentuk komunikasi tersedia, guna menjelaskan dan membangun dukungan untuk suatu visi masa depan. Pemimpin, sebagai juru bicara untuk visi, harus mengkomunikasikan suatu pesan yang mengikat semua orang agar melibatkan diri dan menyentuh visi organisasi secara internal dan secara eksternal. Visi yang disampaikan harus 'bermanfaat, menarik, dan menumbulkan kegairahan tentang masa depan organisasi.
4. *Coach* - Pemimpin visioner yang efektif harus menjadi pelatih yang baik. Dengan ini berarti bahwa seorang pemimpin harus menggunakan kerjasama kelompok

untuk mencapai visi yang dinyatakan. Seorang pemimpin mengoptimalkan kemampuan seluruh ‘pemain’ untuk bekerjasama, mengkoordinir aktivitas atau usaha mereka, ke arah ‘pencapaian kemenangan,’ atau menuju pencapaian suatu visi organisasi. Pemimpin, sebagai pelatih, menjaga pekerja untuk memusatkan pada realisasi visi dengan pengarahan, memberi harapan, dan membangun kepercayaan di antara pemain yang penting bagi organisasi dan visinya untuk masa depan. Dalam beberapa kasus, hal tersebut dapat dibantah bahwa pemimpin sebagai pelatih, lebih tepat untuk ditunjuk sebagai *player-coach*.

kePemimPinan ViSOner daLam tindakan

Kepemimpinan Visioner adalah suatu konsep yang dapat diuraikan terperinci dan dipahami melalui literatur dan teori. Namun arti yang lebih besar dari kepemimpinan adalah tindakan nyata, cara bekerja, dan serangkaian peristiwa. Pada bagian ini, kepemimpinan visioner dapat dilihat kerangka pergerakan, perubahan, dan waktu. Jelasnya, tindakan kepemimpinan visioner berbeda dari *talking* atau *analyzing* hal tersebut, media yang dipergunakan di sini akan menjadi sesuatu yang penting untuk ditulis. Hal ini menjadi penting bagi para pembaca bahwa memadukan apa yang terjadi dalam kenyataan dengan teori haruslah menjadi keharusan, karena kepemimpinan visioner tidak dinilai dari sudut pendekatan teoretis atau ideologi semata.

Harper (2001) menyatakan bahwa kepemimpinan menghadapi suatu era perubahan pesat atau *accelerating* perubahan. Karenanya, waktu merupakan faktor penting untuk menjadikan seorang pemimpin visioner. Guna menghadapi perubahan pesat ini dengan baik, pemimpin harus memiliki serangkaian kompetensi yang pokok seperti kemampuan antisipasi, kecepatan, *agility*, dan persepsi. Antisipasi berarti bahwa kepemimpinan visioner harus secara pro aktif mengamati lingkungan guna menemukan perubahan yang secara negatif maupun positif mempengaruhi organisasi. Pemimimpin harus secara aktif mendukung

pekerja untuk bersiap setiap saat menghadapi perubahan pesat lingkungan, dan untuk mempertahankan pemimpin dan para manajer selalu menaruh perhatian atas hal tersebut. Menjadi *perceptive*, *nimble*, dan *innovative* dalam lingkungan yang berubah pesat akan memberikan manfaat bagi organisasi.

Sebagai tambahan, praktik menggunakan skenario *what if* menguntungkan bagi para pemimpin. Secara rutin, mempertimbangkan dan mendiskusikan kemungkinan seluruh skenario yang mungkin dapat terjadi pada masa depan, menjaga pemimpin visioner untuk memfokuskan dan menyiapkan beragam kemungkinan. Penciptaan rencana-rencana darurat dapat berguna untuk beberapa skenario. Harper (2001), dan para pengarang buku lain tentang kepemimpinan dan manajemen percaya bahwa *speed* merupakan faktor penting untuk mempertahankan posisi kompetitif, merespon secara kompetitif terhadap kebutuhan pelanggan dan menghemat uang. (Grant and Gnyawali, 1995; McKenna, 1997; LeBoeuf, 1993; Reinhardt, 1997; Carnevale, 1990).

Para ahli setuju bahwa perdagangan dan bisnis pada hari ini mencakup sektor jasa juga. Bergerak cepat dalam merespon kebutuhan konsumen di bidang jasa. Pemimpin visioner melihat kecepatan sebagai sebuah kemampuan yang harus dikuasai guna memuaskan konsumen yang menginginkan pelayanan atau pemenuhan kebutuhan seketika. Pelayanan yang cepat, bersahabat dan efisien merupakan contoh dari apa yang diinginkan oleh pelanggan terhadap pelayanan pemerintah. Teknologi informasi, pelayanan *on-line* melalui internet merupakan prasyarat bagi pemerintah dalam membentuk *highest quality service*. Hal ini menandakan, kecepatan pelayanan membantu pemerintah dalam meraih simpati dan kerjasama warga.

Kecerdikan (*agility*) merupakan istilah lain yang secara perlahan berhubungan dengan kepemimpinan visioner. The National Baldrige Program mendefinisikan hal kecerdikan *a capacity for rapid change and flexibility*. Harper (2001) mengatakan bahwa *agility is the ability to turn on a dime*. Kecerdikan merupakan kemampuan

seorang pemimpin untuk melihat ke depan dalam kaitan dengan faktor apa yang terletak di depan bagi sebuah organisasi (*perceptiveness*). Hal ini juga termasuk kapasitas untuk mempersiapkan dan juga menjadi fleksibel, guna membuat perubahan atau penyesuaian untuk menghilangkan ancaman dan mengambil keuntungan dari oportunitas. *Agility* memiliki beberapa komponen integral:

- a. The ability to develop and make available new and desirable products and services
- b. The ability to enter new markets or connect with new constituencies
- c. The ability to adjust and respond to changing customer needs
- d. The ability to adjust swiftly from one organizational process or procedure to another
- e. The ability to compress time in the delivery of goods and services

Perceptiveness merupakan kapasitas penting lain dari kepemimpinan visioner. Pemimpin harus waspada terhadap segala bentuk intrik dan perubahan di lingkungan eksternal. Kewaspadaan ini harus segera ditindaklanjuti guna merespon secara cepat dan tepat dan mengambil langkah-langkah yang tepat. Pada kasus di mana peluang dirasa ada, pemimpin harus segera bertindak. *Lead-time* juga penting bagi kesuksesan organisasi; karenanya, pemimpin visioner harus memiliki *radar screens* yang selalu menyala setiap saat. Pemimpin harus mengidentifikasi peluang yang muncul dan potensial, mempersiapkan serangkaian strategi dan memadukan seluruh sumber daya yang dibutuhkan, dan melayani serta memproduksi *at opportune times* guna memaksimalkan kesuksesan atau prestasi.

Kepemimpinan visioner memiliki karakteristik khas yang menjadi dasar untuk mengetahui gambaran sikap dan perilaku pemimpin yang memiliki orientasi pada visi. Menurut Nasir (2012) beberapa ciri-ciri utama kepemimpinan visioner adalah:

1. Berwawasan ke masa depan - pemimpin visioner mempunyai pandangan yang jelas terhadap suatu visi yang ingin di capai, agar organisasi yang dia masuki dapat berkembang sesuai dengan visi yang ingin dia capai
2. Berani bertindak dalam meraih tujuan - penuh percaya diri, tidak ragu

dan selalu siap menghadapi risiko. Pada saat yang bersamaan, pemimpin visioner juga menunjukkan perhitungan yang cermat, teliti, dan akurat. Dalam memperhitungkan kejadian yang di anggapnya penting

3. Mampu menggalang orang lain untuk kerja keras dan kerjasama dalam menggapai tujuan - Pemimpin visioner adalah sosok pemimpin yang patut di contoh, dia mau membuat contoh agar masyarakat sekitar mencontoh dia
4. Mampu merumuskan visi yang jelas, inspirasional, dan menggugah, mengelola mimpi menjadi kenyataan - pemimpin visioner sangatlah orang yang mempunyai komitmen yang kuat terhadap visi diembannya, dia ingin mewujudkan visinya ke dalam suatu organisasi yang dia masuki
5. Mampu mengubah visi ke dalam aksi - dia dapat merumuskan visi ke dalam misinya yang selanjutnya dapat diserap anggota organisasi. Yang dapat menjadikan bahan acuan dalam setiap melangkah ke depan
6. Berpegang erat kepada nilai-nilai spiritual yang diyakininya - pemimpin visioner sangatlah profesionalitas terhadap apa yang diyakini, seperti nilai nilai luhur yang ada di bangsa ini. Dia sosok pemimpin yang bisa dijadikan contoh
7. Membangun hubungan (relationship) secara efektif - pemimpin visioner sangatlah pandai dalam membangun hubungan antar-anggota, dalam hal memotivasi, memberi, membuat anggotanya lebih maju dan mandiri. Secara tidak langsung hubungan itu akan terjalin dengan sendirinya. Dia juga tidak malu malu dalam memberi *reward* dan *punishment* terhadap anggotanya, serta tingkat integritasnya sangatlah tinggi
8. Inovatif dan proaktif - dalam berfikir pemimpin visioner sangatlah kreatif dia mengubah berfikir konvensional menjadiparadigma baru, dia sangatlah sosok pemimpin yang kreatif dan aktif. Dia selalu mengamati langkah-langkah ke depan dan isu isu terbaru tentang organisasi/institusi.

Selain itu pemimpin visioner memiliki ciri di antaranya adalah yang dikemukakan oleh McLaughlin (2001) yaitu:

1. Komitmen Terhadap Nilai Spiritual sebagai ciri yang paling menonjol

dari pemimpin visioner. Mereka mewujudkan rasa integritas pribadi, dan memancarkan rasa energi, vitalitas dan kehendak

2. Memiliki inspirasi visi yang bersih dalam bentuk kemampuan mewujudkan visi dasar yang telah ditrencanakan, didukung oleh inspirasi positif dari masa depan, serta arah yang jelas tentang bagaimana mencapai visi tersebut
3. Menghormati hubungan baik diwujudkan dalam bentuk kepedulian kepada orang lain dan menganggap bahwa mereka itu adalah asset terbesar dalam suatu organisasi.
4. Pemimpin visioner mengedepankan pendekatan kemitraan dan menciptakan rasa berbagi visi dan makna dengan orang lain. Mereka menunjukkan rasa hormat yang lebih besar bagi orang lain dan hati-hati mengembangkan semangat tim
5. Berani mengambil langkah inovatif, melalui kemampuan Pemimpin visioner mengubah paradigma lama, dan menciptakan strategi yang 'di luar kebiasaan' pemikiran konvensional dengan pemikiran sistemik

karakteristik Pemimpin Visioner

Kepemimpinan visioner memiliki ciri-ciri yang menggambarkan segala sikap dan perilakunya yang menunjukkan kepemimpinannya yang berorientasi kepada pencapaian visi, jauh memandang ke depan dan terbiasa menghadapi segala tantangan dan resiko. Di antara ciri-ciri utama kepemimpinan visioner adalah:

1. Berwawasan ke masa depan - pemimpin visioner mempunyai pandangan yang jelas terhadap suatu visi yang ingin di capai, agar organisasi yang dia masuki dapat berkembang. Sesuai dengan visi yang ingin dia capai
2. Berani Bertindak dalam Meraih Tujuan -penuh percaya diri, tidak ragu dan selalu siap menghadapi resiko. Pada saat yang bersamaan, pemimpin visioner juga menunjukkan perhitungan yang cermat, teliti dan akurat. Dalam memperhitungkan kejadian yang di anggapnya penting
3. Mampu Menggalang Orang Lain untuk Bekerja Keras - kerjasama dalam menggapai tujuan. Pemimpin visioner adalah sosok pemimpin yang patut di

- contoh, dia mau membuat contoh agar masyarakat sekitar mencontoh dia
4. Mampu Merumuskan Visi yang Jelas - inspirasional dan menggugah, mengelola 'mimpi' menjadi kenyataan : pemimpin visioner sangatlah orang yang mempunyai komitmen yang kuat terhadap visi di embannya, dia ingin mewujudkan visinya kedalam suatu organisasi yang dia masuki
 5. Mampu Mengubah Visi ke dalam Aksi - dia dapat merumuskan visi kedalam misinya yang selanjutnya dapat diserap anggota organisasi. Yang dapat menjadikan bahan acuan dalam setiap melangkah ke depan
 6. Berpegang Erat kepada Nilai-nilai Spiritual yang Diyakininya - pemimpin visioner sangatlah profesionalitas terhadap apa yang diyakini, seperti nilai – nilai luhur yang ada di bangsa ini. Dia sosok pemimpin yang bisa dijadikan contoh
 7. Membangun Hubungan (*relationship*) Secara Efektif - pemimpin visioner sangatlah pandai dalam membangun hubungan antar anggota, dalam hal memotivasi, memberi, membuat anggotanya lebih maju dan mandiri. Secara tidak langsung hubungan itu akan terjalin dengan sendirinya. Dia juga tidak malu-malu dalam memberi *reward* dan *punishment* terhadap anggotanya, tingkat integritasnya sangatlah tinggi
 8. Innovative dan Proaktif - dalam berpikir pemimpin visioner sangatlah kreatif dia mengubah berfiir konvensional menjadiparadigma baru, dia sangatlah sosok pemimpin yang kreatif dan aktif. Dia selalu mengamati lankah – langkah kedepan dan isu – isu terbaru tentang organisasi/instansi.

Jika kepemimpinan visioner diterapkan di sekolah–sekolah, keberhasilan akan datang. Karena kepemimpinan visioner dia mampu menjelaskan visinya dengan jelas yang dirumuskan dalam misi–misinya kedalam tujuan sekolah, kepemimpinan visioner mempunyai integritas yang sangatlah tinggi, dia adalah sosok contoh kepemimpinan masa depan. Dia juga dapat mengayomi para bawahannya dengan baik jika ada kesulitan. Kegagalan sekolah terbesar adalah dari seorang pemimpin, dia tidak bisa merumuskan visinya kedalam misi sekolah. Dan kebanyakan kepala sekolah tidak tanggungjawab dalam visi misi yang dia buat

Pemimpin melayani (*SERVANT LEADERSHIP*)

Seorang pemimpin yang baik sangat diharapkan banyak orang. Ketika seseorang diangkat menjadi seorang pemimpin maka seluruh orang akan mengharapkan bahwa pemimpin tersebut adalah seorang pemimpin yang baik dan dapat mengayomi akan apapun yang ada di bawah ke pemimpinannya. Robert K. Greenleaf seorang pencetus gerakan modern kepemimpinan pada tahun 1970 dalam bentuk esainya mencetuskan, 'pelayan sebagai Pemimpin,' di mana ia menciptakan istilah 'pemimpin adalah seorang pelayan'. Robert K. Greenleaf memperkenalkan konsep *Servant Leadership*, yaitu menekankan peran seorang pemimpin sebagai *steward* (pelayan). Konsep *servant leadership* adalah kepemimpinan yang mendorong seseorang untuk melayani orang lain, sementara itu tetap fokus pada upaya untuk mencapai apa yang menjadi tujuan utama (visi dan misi) dari organisasi itu sendiri.

Menurut Robert, model kepemimpinan seperti ini sangat efisien dan efektif karena selain memiliki konsep yang berguna untuk diterapkan didalam bisnisnya, ia memiliki prinsip yang kuat untuk melayani orang, baik pelayanan kepada karyawan, juga kepada masyarakat sekitarnya sebagai prioritas utama dan pertama. Robert K. Greenleaf merumuskan bahwa pada dasarnya pertama-tama secara alamiah seseorang ingin melayani, kemudian muncul sebuah kesadaran untuk memimpin. Dengan demikian, tidak seperti kepemimpinan yang pendekatan *top-down hierarchical style*, *servant leadership* menekankan *collaboration*, *trust*, *empathy*, dan *the ethical use of power*. Penekanan utama adalah mengembangkan orang sebagai individu yang lebih manusiawi bukan pada kekuasaan dan posisi dari diri sendiri. Jadi tujuan utamanya adalah untuk pertumbuhan anggota organisasi dan mengembangkan teamwork dan keterlibatan semua anggota.

Larry C. Spears, yang telah menjabat sebagai Presiden dan CEO dari Robert K. Greenleaf Center for Servant Leadership sejak tahun 1990, menjelaskan 5 karakteristik yang penting dari seorang pemimpin pelayan, beberapa karakter

tersebut adalah sebagai berikut :

1. *Listening* - Dalam kepemimpinan pelayan, seorang manajer harus memiliki kemampuan komunikasi untuk membuat keputusan. Seorang pemimpin pelayan memiliki motivasi untuk mendengarkan sungguh-sungguh akan anak buahnya dan mendukung mereka dalam mengidentifikasi keputusan
2. *Empathy* - Seorang pemimpin pelayan berusaha memahami dan berempati dengan orang lain. Seorang pekerja dapat diperlakukan tidak hanya sebagai karyawan, tetapi juga sebagai orang-orang yang membutuhkan rasa hormat dan penghargaan untuk pengembangan pribadi mereka
3. *Healing* - Sebuah kekuatan besar dari pemimpin pelayan adalah kemampuan untuk menyembuhkan orang lain dan diri sendiri. Seorang pemimpin pelayan mencoba untuk membantu orang memecahkan masalah mereka dan konflik yang terjadi, karena ia ingin mengembangkan keterampilan masing-masing individu. Hal ini mengarah pada pembentukan budaya bisnis perusahaan, di mana lingkungan kerja akan menggambarkan suasana yang menyenangkan dinamis dan tidak ada rasa takut dari kegagalan
4. *Persuasion* - Seorang pemimpin pelayan tidak mengambil keuntungan dari kekuatan statusnya dengan memaksakan anak buah untuk patuh, tetapi lebih mencoba untuk meyakinkan mereka dalam melakukan sesuatu hal.
5. *Conceptualization* - Seorang pemimpin pelayan berpikir jauh melebihi realitas sehari-hari. Itu berarti dia memiliki kemampuan untuk melihat melampaui batas dari bisnis operasi dan juga fokus pada tujuan jangka panjang perusahaan. Seorang pemimpin membangun sebuah visi pribadi di mana hanya dia yang bisa mengembangkannya dengan memikirkannya. Itu akan menghasilkan tujuan spesifik dan strategi implementasi yang perlu dilakukan

Karakter-karakter ini tidak juga merupakan karakter atau metode terbaik untuk mendapatkan tujuan yang paling baik. Tetapi lebih disampaikan bahwa dengan mencerminkan karakter ini akan sangat bermanfaat untuk pengembangan pribadi seorang pemimpin.

Menurut Bernhard Sumbayak, founder & chairman Vibiz Consulting, yang juga adalah pembuat modul-modul *Followership and Leadership*, ada 2 aspek yang diperlukan oleh *servant leadership* supaya menghasilkan synergi dan efektivitas kerja yang hebat yaitu:

1. Membuat suasana dan nilai-nilai kekeluargaan berlaku dalam interaksi sehari-hari, ini paling tepat diterapkan dalam perusahaan lokal Indonesia. Ketika suasana kekeluargaan ini mendominasi dalam kultur suatu perusahaan, maka kepemimpinan yang melayani akan menjadi lebih mudah dan sangat berpengaruh untuk meningkatkan potensi semua karyawan yang ada.
2. Senantiasa memberi contoh, artinya menjadi panutan. Kalau mau membuat semua pegawai biasa tersenyum, maka mulailah tersenyum terlebih dahulu kepada karyawan. Hal ini akan menstimulasi mereka untuk magadopsi kebiasaan-kebiasaan kerja yang dengan sengaja dibentuk dan dikembangkan oleh pimpinan perusahaan tersebut. Dengan menjadi contoh bagi seorang pemimpin itu berarti dia sudah mau untuk melayani, merendahkan diri, dan *men-support* penuh untuk menghargai anak buah kita. Apa yang kita inginkan supaya karyawan melakukannya, maka kitalah dahulu yang pertama kali memberi contoh.

Bila seorang pemimpin sebuah perusahaan memilih untuk bergerak di bidang jasa sangat penting untuk memperhatikan akan kebutuhan hidup yang harus dipenuhi oleh karyawan/anak buahnya. Karena apabila telah terpenuhinya kebutuhan mutlak tersebut maka dengan otomatis akan terciptanya kenyamanan di dalam bekerja dan akan memberikan pengaruh yang baik yang akan diterima oleh pemimpin dengan cara tertibnya cara kerja para karyawan/anak buahnya. Bila telah tercipta suatu atmosfer yang demikian maka asas kepercayaan karyawan kepada pemimpin dapat dibangun dan akan menghasilkan kerjasama tim yang baik dalam perusahaan. Kepercayaan dan kerjasama dalam tim merupakan kunci sukses dalam bekerja dan akan menghasilkan kinerja perusahaan yang tinggi.

Dalam sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa, seperti misalnya perusahaan yang bergerak di perbankan atau pendidikan, maka diperlukan seorang pemimpin yang dapat menjadi seorang pelayan bagi semua orang, khususnya dalam hal ini adalah karyawan atau anak buahnya. Contohnya bila kita berkunjung ke sebuah bank atau sekolah, maka kita akan melihat bagaimana pola dari kepemimpinan yang ada, baik di bank atau di sekolah itu. Ciri dari kepemimpinannya terlihat dari bagaimana cara karyawan yang ada dari mulai yang paling kecil misalnya *security* sampai kepada karyawan yang langsung berhadapan atau melayani akan *customer* yang datang berkunjung.

Bila para karyawan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa dapat memperlakukan seorang *customer*/pengunjung dengan sangat baik, tidak menutup kemungkinan maka hal tersebut akan mendapatkan sebuah loyalitas yang tinggi dari customernya. Dan akan berdampak positif dimana si *customer* akan merasa nyaman untuk berada di dalam lingkungan yang menyenangkan bagi dia. Dan itu akan menaikkan nama dari perusahaan tersebut sehingga tidak menutup kemungkinan akan besarnya minat dan kepercayaan yang diperoleh atas keyakinan orang lain lagi terhadap perusahaan jasa yang dipimpinnya. Hal tersebut akan berdampak besar pada animo/minat masyarakat luas, tentang perusahaan jasa yang di pimpinnya. Misalnya saja di dunia pendidikan, sebuah sekolah dikenal bukan hanya dari tingkat pendidikan yang baik saja tetapi dari bagaimana semua orang yang terlibat di dalam sekolah itu berhubungan langsung dengan orang lain dalam hal ini adalah orang tua murid atau juga lingkungan masyarakat sekitar.

Berdasarkan pengalaman beberapa teman yang menjadi orangtua dari sebuah sekolah, maka hal pertama yang mereka ingat ketika hendak memasukkan anaknya dalam suatu sekolah adalah keramahan dan kenyamanan serta keamanan yang ada pada sekolah tersebut selain dari pada fasilitas yang ditawarkan sekolah itu. Dan ketertarikan mereka sebenarnya banyak bermula dari cerita-cerita mungkin teman-teman sekitar atau juga iklan-iklan yang disebar. Semua itu merupakan bentuk dari pada pelayanan yang dihasilkan oleh keramahan dan kebaikan serta

pelayanan yang diberikan seorang pemimpin bersama karyawan/anak buahnya yang diberikan kepada orang tua murid sebagai *customer* mereka.

Mungkin tanpa disadari, hal-hal demikian sering terlupakan oleh sebagian perusahaan yang bergerak di bidang pendidikan. Sebagai seorang pemimpin, kita harus bisa dapat berwawasan luas hingga sanggup untuk tidak saja dapat memikirkan akan keuntungan yang dihasilkan dari pada sekolah tersebut tapi juga dari berbagai aspek lingkungan dimana semua terlibat. Bila memang ingin menghasilkan kinerja yang baik dan tetap efektif, maka seorang pemimpin harus bisa menjadi model sebagai orang yang memiliki karakter yang baik untuk dapat berintegritas dan dapat membuat komitmen setiap hari untuk memimpin dengan prinsip melayani. Sebab arti dalam kepemimpinan melayani disini merupakan aplikasi dari melayani sebagai suatu cara hidup yang dapat mempengaruhi, dapat menjadi model, mendukung atau mendorong karyawannya untuk melayani orang lain terlebih dahulu. Ini adalah cara untuk secara pribadi mengembangkan dan mengejar keunggulan dalam menghasilkan hasil yang diinginkan.

Beberapa ciri dan keutamaan kepemimpinan yang melayani yang harus melekat pada diri seorang pemimpin-pelayan adalah sebagai berikut :

1. Memiliki Visi Pemimpin - Visi adalah arah ke mana organisasi dan orang-orang yang dipimpin akan dibawa oleh seorang pemimpin. Pemimpin ibarat seorang nakhoda yang harus menentukan ke arah mana kapal dengan penumpangnya akan diarahkan. Visi sama pentingnya dengan navigasi dalam pelayaran. Semua awak kapal menjalankan tugasnya masing-masing, tetapi hanya nakhoda yang menentukan arah kapal untuk mencapai tujuan yang dikehendaki. Visi pemimpin akan menginspirasi tindakan dan membantu membentuk masa depan, pengaruhnya lebih kuat terhadap orang-orang yang bekerja untuk kepentingan organisasi. Visi adalah masa depan yang realistis, dapat dipercaya dan menjembatani masa kini dengan masa depan yang lebih baik sesuai kondisi (sosial politik, ekonomi, dan budaya) yang diharapkan. Visi juga mengandung harapan-harapan (atau bahkan mimpi) yang memberi

semangat bagi orang-orang yang dipimpin. Ada ungkapan bahwa pemimpin adalah pemimpi (tanpa n) yang sanggup mewujudkan mimpinya menjadi kenyataan. Visi pemimpin-pelayan adalah memberi arah ke mana orang-orang yang dipimpin dan dilayani akan dibawa menuju keadaan yang lebih baik misalnya menyangkut: penanggulangan kemiskinan, pengangguran, perbaikan pendidikan, dan rasa keadilan masyarakat. Burt Nanus dalam bukunya *Kepemimpinan Visioner* mengatakan, tak ada mesin penggerak organisasi yang lebih bertenaga dalam meraih keunggulan dan keberhasilan masa depan, kecuali visi yang menarik, berpengaruh, dan dapat diwujudkan, sertamendapat dukungan luas.

2. Orientasi pada Pelayanan - Pemimpin-pelayan berorientasi pada pelayanan, bukan untuk mencari pujian atau penghormatan diri. Sikap melayani terutama ditujukan untuk mereka yang paling membutuhkan pelayanan. Ia harus berpihak kepada mereka yang secara sosial ekonomi, pendidikan dan sosial budaya membutuhkan pelayanan lebih besar. Pelayanan sejati didorong oleh rasa cinta kasih, bukan untuk mencari popularitas atau mendapatkan pamrih tertentu. Pelayanan sejati adalah buah dari cinta kasih. Pada era otonomi daerah, setiap daerah berusaha memperjuangkan kenaikan anggaran belanja daerahnya. Namun sering timbul pertanyaan di kalangan masyarakat: Apakah dengan kenaikan anggaran belanja negara/daerah terjadi juga perbaikan pada pelayanan masyarakat? Pemimpin-pelayan berorientasi pada pelayanan masyarakat yang paling bawah karena ia memegang mandat mayoritas rakyat yang memerlukan pelayanan. Peningkatan pada anggaran belanja harus disertai dengan perbaikan pada pelayanan masyarakat, bukan sebaliknya memberi peluang pada penyalahgunaan keuangan negara.
3. Membangun Kepengikutan (Followership)-Pemimpin-pelayan mengutamakan terciptanya kepengikutan (followership) karena dalam kenyataannya keberhasilan organisasi lebih banyak ditentukan oleh para pengikut atau para pemimpin di bawahnya. Penelitian yang dilakukan Profesor Robert E. Kelley, pelopor pengajaran *Followership and Leadership* dari Carnegie-Mellon University, menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi 80 persen ditentukan

oleh para pengikut (*followers*) dan 20 persen merupakan kontribusi pemimpin (*leader*). Pengikut yang bekerja dengan semangat dan memiliki komitmen penuh akan menentukan keberhasilan pemimpin. Pemimpin yang bekerja sendiri (*single player/single fighter*) dan tidak menciptakan pengikut tidak akan mencapai hasil yang diharapkan. Pengalaman menunjukkan ada pemimpin yang secara pribadi memiliki kemampuan dan pandai, tetapi kurang berhasil dalam memimpin karena tidak menciptakan pengikut yang solid. Pemimpin-pelayan mengatakan setiap keberhasilan sebagai keberhasilan kita dari pada keberhasilan saya atau kami. Sebaliknya apabila terjadi kegagalan, merupakan kegagalan saya dan pemimpin bersedia memikul tanggungjawab.

4. Membentuk Tim dan Bekerja dengan Tim - Pemimpin-pelayan harus membentuk tim (*team work*) dan bekerja dengan tim tersebut. Ia meminta tim untuk mengikutinya, menjelaskan visi dan misi, serta mempercayakan timnya untuk bekerja. Pemilihan anggota tim atau staf/pembantu sangat penting agar ia dapat berhasil mencapai tujuan dengan efektif dan efisien. Ia harus pandai-pandai memilih orang-orang kaya arti yang mau bekerja keras untuk organisasi, bukan orang yang miskin arti yang tidak berbuat apa-apa, atau orang berlawanan arti yang cenderung menimbulkan masalah bagi organisasi. Diilustrasikan seperti sekelompok orang yang memikul beban (beban tugas organisasi), ada yang benar-benar memikul beban, ada yang pura-pura memikul dan ada yang bergelantungan pada beban yang dipikul. Pemimpin harus memiliki kejelian memilih anggota tim, antara lain melalui rekam jejak (*track record*), bakat (talenta), pekerja keras, kapabilitas, mentalitas dan moralitas anggota tim.
5. Setia pada Misi - Kalau visi adalah arah ke depan ke mana bahtera organisasi akan dibawa, maka misi adalah bagaimana menjalankan tugas-tugas untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pemimpin membuat rencana-rencana yang dikaitkan dengan jangka waktu tertentu, program-program kerja serta perangkat lain yang membantunya dalam menjalankan misi. Misi pemimpin-pelayan adalah melayani mereka yang membutuhkan. Ia harus selalu setia pada misi pelayanan dalam kondisi apa pun, kondisi baik atau

buruk, karena dengan demikian tujuan organisasi dapat dicapai. Kesetiaan pada misi, juga diterapkan secara konsisten dan konsekuen pada penggunaan anggaran negara untuk sebesar-besarnya kemakmuran rakyat, karena dana/anggaran itu berasal dari rakyat. Rambu-rambu peringatan untuk tetap setia pada misi sebenarnya telah diucapkan seorang pemimpin pada waktu melafalkan Sumpah Jabatan. Namun, dalam kenyataannya sumpah jabatan yang diucapkan demi Allah seringkali dilanggar karena kelemahan sang pemimpin. Materialisme, hedonisme dan konsumerisme sedang mengepung kehidupan umat manusia, termasuk para pemimpin. Orang cenderung tergoda ingin memiliki materi lebih (having)ketimbang menjadi manusia yang lebih bermartabat (being).

6. Menjaga Kepercayaan - Menjadi pemimpin adalah menerima kepercayaan dari Tuhan Yang Mahakuasa melalui organisasi atau pemerintah untuk memimpin rakyat. Pemimpin adalah orang-orang pilihan di antara sejumlah orang-orang lain dan pilihan itu didasarkan pada beberapa kelebihan tertentu yang menyebabkan ia dipercaya untuk menjadi pemimpin. Maka kepercayaan yang diterimanya harus dijaga dan dipelihara dengan membuktikan melalui tindakan-tindakan nyata melayani rakyat dan menghindari hal-hal yang membuat orang kehilangan kepercayaan kepadanya. Bila seorang pemimpin mengkhianati dan kehilangan kepercayaan dari organisasi dan rakyat yang dipimpinnya maka sebenarnya ia sudah kehilangan roh kepemimpinannya, walaupun jabatan formal sebagai pemimpin masih melekat padanya.
7. Mengambil Keputusan - Keputusan pemimpin adalah kekuatan dalam memimpin dan mengelola organisasi. *The power to manage is the power to make decision*. Seorang pemimpin-pelayan harus berani mengambil keputusan yang membuktikan keberpihakannya pada rakyat kecil. Salah satu contoh: rakyat di desa memiliki keterampilan untuk membuat aneka kerajinan tangan yang khas tetapi tidak memiliki akses ke pasar. Mereka memiliki keterampilan memproduksi aneka kerajinan tangan tetapi mengalami keterbatasan modal kerja dan pemasaran produk-produk lokal yang dihasilkan. Pemimpin-pelayan dapat mengambil keputusan untuk mewajibkan masyarakat menggunakan

produk lokal untuk membantu industri kecil/industri rumah tangga di desa-desa. Keputusan yang berpihak pada rakyat kecil akan didukung oleh masyarakat luas, apalagi bila dipelopori oleh para pemimpin/pejabat dengan menggunakan produk lokal.

8. Melatih dan Mendidik Pengganti-Melatih dan mendidik pengganti (membentuk kader) merupakan kewajiban seorang pemimpin. Seharusnya ada beberapa lapisan kader pengganti apabila pemimpin berhalangan atau memasuki masa purnatugas. Bertambahnya usia seorang pemimpin mengakibatkan kemampuan fisik dan daya pikirnya berkurang dan proses regenerasi tidak dapat dihindari. Namun dalam kenyataannya, sifat legawa makin sulit ditemukan pada diri para pemimpin. Pemimpin cenderung berkeinginan selama mungkin berkuasa, sementara kader-kader potensial tersingkir karena faktor usia atau faktor-faktor lain (politik, ekonomi, egosime kelompok, dan lain-lain). Pemimpin-pelayan mendidik dan melatih pengganti karena ia tidak berorientasi pada kekuasaan tetapi pada pelayanan. Baginya purnatugas identik dengan alih tugas karena masih banyak tugas-tugas pelayanan lain yang bisa dilakukannya di tengah masyarakat.
9. Memberdayakan kaum Perempuan - Pemimpin-pelayan menggunakan manajemen Omega yaitu gaya kepemimpinan Alpha yang maskulin dan Betayang feminin, sebab dengan mengendalikan energi spiritual, baik laki-laki maupun perempuan bisa diberdayakan menjadi pemimpin-pemimpin yang dibutuhkan pada masa mendatang. SDM kaum perempuan memiliki kemampuan-kemampuan tertentu yang tidak dimiliki kaum laki-laki. Pemimpin harus pandai-pandai menggunakan kemampuan kaum perempuan untuk keberhasilan tugas organisasinya.
10. Memberi Tanggungjawab - Memberi tanggungjawab kepada bawahan adalah memberi kesempatan kepadanya untuk berkembang dan tentu saja mengawasi serta kemudian meminta pertanggungjawaban. Membuat orang bertanggungjawab adalah memberi mereka kesempatan menggapai keberhasilan, dan hal itu dimulai dari hal-hal yang kecil.
11. Memberi Teladan - Ada pendapat bahwa anak-anak lebih banyak belajar

dari apa yang mereka lihat, ketimbang apa yang mereka dengar. Buku-buku panduan dan buku instruksi tidak dapat secara langsung membangun kultur organisasi pada anggota. Pemimpin memberi teladan dengan apa yang mereka lakukan. Sesudah itu ia menganjurkan pengikutnya untuk melakukan apa yang diteladaninya, dan kemudian mengharuskan mereka mengikuti teladan itu. Salah satu contoh sederhana adalah soal menepati waktu untuk mengikuti suatu acara atau undangan. Kebiasaan menggunakan jam karet dapat diatasi apabila pemimpin datang tepat waktu dan acara segera dimulai, walaupun belum semua undangan hadir. Sebaliknya bila semua orang berpikir belum banyak orang datang pada waktu yang ditentukan maka kebiasaan jam karet akan terus berlanjut seperti lingkaran setan yang tidak berujung.

12. Menyadari Pentingnya Hubungan/Komunikasi - Begitu pentingnya komunikasi antara pemimpin dan yang dipimpin sehingga dapat dikatakan bahwa komunikasi adalah urat nadinya kepemimpinan. Komunikasi sangat menentukan tingkat keefektifan kepemimpinan seorang pemimpin. Kegagalan dalam berkomunikasi atau miskomunikasi dalam kepemimpinan ibarat urat nadi darah yang tersumbat sehingga orang menjadi sakit. Lembaga atau organisasi bisa mengalami stagnasi bila kontak atau komunikasi pemimpin dan bawahan macet. Pemimpin menginginkan A tetapi pengikut mengerjakan B, pengikut tidak pernah melaporkan pelaksanaan tugasnya dan pemimpin tidak tahu apa yang dikerjakan pengikutnya. Miskomunikasi bisa membuat misi organisasi gagal. Hubungan antara pemimpin dan pengikut dapat dilakukan melalui berbagai cara, misalnya melalui apel bekerja, briefing, rapat kerja, jam pimpinan, kontak pribadi melalui alat komunikasi, dan sebagainya. Pemimpin bisa memberi arahan, mendengarkan laporan, mengevaluasi tugas, sebaliknya bawahan bisa menanyakan hal-hal yang belum jelas, meminta arahan dan memperbaiki hal-hal yang dianggap salah. Para pemimpin-pelayan harus menyadari pentingnya komunikasi secara vertikal dengan atasan dan Tuhan, ke bawah dengan tim dan para pengikut, serta secara horisontal dengan sesama mitra kerjanya, tokoh masyarakat dan agama. Yang lebih penting, pemimpin-pelayan bisa menciptakan komunikasi dengan orang-orang yang

dipimpinnya sehingga dapat menyerap aspirasi rakyat untuk bahan penentu kebijaksanaannya. Dalam arti yang lebih luas, hubungan pemimpin dan yang dipimpin tidak sekedar sebagai atasan dan bawahan, tetapi ia juga dapat berperan sebagai seorang bapak (mengayomi), teman (menjadi mitra kerja), guru (teladan, tempat bertanya) dan pembina (memperbaiki yang salah).

Pemimpin Progresif (*PROGRESSIVE LEADERSHIP*)

Menyitir istilah yang digunakan oleh Prof. Tjip, kata 'progresif' sebenarnya tidak hanya diperlukan dalam ranah hukum, tetapi juga kepemimpinan. Mungkin muncul pertanyaan, kenapa dua entitas tersebut (hukum dan kepemimpinan) hampir-hampir tidak ada implikasinya sama sekali. Sebelum berkomentar lebih banyak, alangkah baiknya jika kita mengetahui terlebih dahulu makna dan seperti apa konsep progresif tersebut. Progresif berasal dari kata progress yang berarti kemajuan. Pemimpin hendaknya mampu mengikuti perkembangan zaman, mampu menjawab perubahan zaman dengan segala dasar di dalamnya, serta mampu melayani masyarakat dengan menyandarkan pada konsep-konsep moralitas. Urgenitasnya tidak bisa dielakkan lagi. Namun jangan salah kaprah, fleksibel terhadap perkembangan zaman bukan berarti kita harus melupakan identitas yang dimiliki. Pancasila juga bersifat fleksibel, tidak rigid. Tetapi fleksibel yang dimaksud adalah mampu menjadi aktual di setiap masa dengan tetap memegang teguh karakternya.

Makna Sebuah Kata Progresif

Progresif berarti keinginan untuk maju. Dengan demikian, mahasiswa yang progresif berarti mahasiswa yang memiliki keinginan kuat (determinasi) untuk selalu bergerak ke depan di berbagai lini kehidupan dan kesediaan untuk selalu mereformasi diri khususnya di bidang wawasan keilmuan (QS Al Mujadalah 58:11) dan perilaku (QS At Tin 95 :4-6) ke arah yang lebih baik dari sudut pandang agama maupun sosial kemasyarakatan. Menjadi pribadi yang progresif merupakan perintah agama dan karena itu tidak ada alasan bagi seorang mahasiswa untuk

tidak menjadi progresif. Setidaknya ada beberapa kriteria seorang mahasiswa dapat dianggap progresif:

1. Pertama, haus akan ilmu - Ilmu merupakan cinta pertama peserta didik (mahasiswa). Dan karena itu mencari ilmu tidak dianggap keharusan, tapi sudah menjadi kebutuhan. Ilmu ibarat air yang tanpanya tiada makhluk yang dapat bertahan hidup. Mahasiswa progresif menjadikan pencarian ilmu sebagai urat nadi kehidupannya. Salah satu ciri khas Mahasiswa yang haus ilmu adalah rajin membaca dan Berdiskusi. Tentu saja yang dimaksud ilmu bukan hanya ilmu agama (QS At Taubah 9:122) dalam pengertian sempit seperti Quran, Hadits, Fiqh, Nahwu Sharaf dan semacamnya. Lebih dari itu, semua ilmu yang dapat memiliki manfaat bagi kemaslahatan diri sendiri dan umat manusia akan di"minum"-nya (QS Ali Imran 3:190).
2. Kedua, wawasan luas dan terbuka (*open minded*) - Karena selalu haus ilmu, maka secara natural mahasiswa progresif akan luas wawasannya. Dan luas wawasan identik dengan cara berpikir terbuka dan tidak sempit. Terutama dalam menyikapi perbedaan (QS Al Maidah 5:48), khususnya perbedaan pendapat antar-golongan dalam umat Islam dengan cara, antara lain, berusaha memakai standar paling ketat untuk diri sendiri, dan menggunakan standar penilaian paling longgar untuk orang atau golongan lain.
3. Ketiga, perilaku yang reformatif - Banyak ilmu sangatlah pincang tanpa reformasi perilaku. Mahasiswa progresif selalu memperbaiki perilakunya. Mahasiswa yang banyak ilmu akan menjadi ilmuwan. Mahasiswa yang mereformasi perilakunya akan menjadi pemimpin. Dan mahasiswa progresif adalah seorang ilmuwan sekaligus pemimpin yang baik ilmu maupun tindak tanduknya akan menjadi rujukan banyak orang di sekitarnya.

Reformasi perilaku adalah jihad besar seperti disebut dalam sebuah Hadits Nabi saat kembali dari kemenangan besar di perang Badar, "Kita baru pulang dari jihad kecil (perang Badar), menuju jihad besar yaitu (memerangi) nafsu." Perang untuk melawan musuh dianggap jihad kecil oleh Rasulullah karena ia merupakan pertarungan fisik yang kasat mata dan melawan pihak lain. Sedangkan mereformasi

diri merupakan “perang” yang tidak kasat mata. Lebih sulit lagi, karena yang diperangi untuk direformasi adalah karakter diri sendiri. Manusia lebih mudah melihat kejelekan karakter orang lain dibanding kekurangan diri sendiri.

Oleh karena itu mereformasi karakter memiliki dua tingkat kesulitan. Pertama, untuk mengidentifikasi apa saja kekurangan yang terdapat dalam perilaku kita dan, kedua, menanamkan kemauan yang kuat (determinasi) untuk merubahnya serta kedisiplinan untuk konsisten dengan perubahan diri yang kita lakukan. Etika agama, etika sosial dan etika universal hendaknya menjadi standar dalam proses mengevaluasi kekurangan diri ini. Mahasiswa progresif yang memiliki ketiga kriteria di atas akan menjadi sosok ilmuwan, ulama (orang alim) dan sekaligus pemimpin yang akan menjadi panutan siapapun yang memiliki kejujuran dan hati nurani.

Memilih Kepala Daerah Progresif

Kebutuhan daerah-daerah di Indonesia terhadap barisan pemimpin dan kepemimpinan progresif terbilang mendesak. Masalah-masalah yang dihadapi daerah-daerah kita dewasa ini dan ke depan tak bisa lagi diselesaikan dan didekati dengan cara-cara yang biasa. Tipikal kepemimpinan lama yang terkesan lamban dan konservatif tak relevan lagi dengan kebutuhan daerah di tengah pelbagai perubahan yang terjadi. Pada awal reformasi lalu ada pelajaran penting ketika membesarnya harapan tertumpang kepada para pemimpin hasil pilihan demokratis, baik mereka yang duduk di DPRD maupun eksekutif. Tapi sayang, harapan itu pada umumnya masih ‘jauh panggang dari api’.

Selain DPRD, kinerja beberapa kepala daerah yang disebut-sebut reformis sekalipun, bahkan masih menyisakan tanda tanya hingga kini. Kita tentu tak hendak menafikan prestasi dan kinerja sejumlah kepala daerah. Di awal reformasi ada beberapa kepala daerah progresif, yang tercermin dari upaya awal implementasi *good local government*, seperti di Solok dan Tanah Datar, Balikpapan, dan Kepulauan Riau. Namun selanjutnya gagal meneruskan atau merealisasikan program-

program progresif untuk daerah. Pada saat bersamaan upaya pembaruan lokal juga terbentur minimnya dukungan jajaran birokrasi, bahkan masyarakat sendiri.

Sejak itu, degradasi kinerja kepemimpinan formal pada aras lokal terus berlangsung. Kinerja kepala daerah dan lembaga-lembaga negara di daerah, termasuk DPRD dan aparat penegak hukum, dalam beberapa tahun terakhir dinilai masih kontras dengan cita-cita publik bagi pembaruan. Tentu sayang sekali, zaman besar dengan kesempatan emas seperti ini justru dinahkodai pemimpin-pemimpin lokal yang tidak berpikir dan bertindak besar. Memang ada sejumlah daerah yang kemudian mampu melanjutkan kebijakan-kebijakan progresif dalam rangka otonomi daerah. Kepemimpinan inovatif dan kreatif menjadi salah satu kunci keberhasilan daerah-daerah seperti Sragen, Gorontalo, Jembrana, Kota Yogyakarta dan Bantul. Publik merasakan langsung dampak positif kebijakan progresif pemda.

Kebetulan kepala-kepala daerah itu umumnya berasal dari *outsider* pemerintahan yang telah memenangkan kompetisi politik bernama pilkada. Dalam konteks ini, kita tak hendak mengatakan, kepala daerah dengan latar belakang entrepreneur lebih kreatif, visioner, inovatif, dan progresif dibandingkan yang berasal dari (misalnya) unsur aparatur negara sendiri. Tidak ada dikotomi, trikotomi atau multikotomi latar belakang dalam urusan latar belakang semacam ini. Sebab ada juga kepala daerah dari unsur birokrat atau militer yang berpikir dan bertindak progresif; dan sebaliknya ada juga eks entrepreneur, NGO atau pemimpin sosial-budaya yang gagal memimpin dan menjadi motor pembaruan saat diberi amanah oleh publik memimpin pemerintahan.

Sekalipun demikian, belajar dari pengalaman beberapa daerah yang mengalami gejala deklinasi (kemunduran) di atas, kelihatan betapa latar belakang turut memengaruhi kualitas keberhasilan kepala daerah dalam menjalankan roda pemerintahan. Konvergensi latar belakang pengalaman, lingkungan sosial dan budaya kerja seseorang sangat memengaruhi corak kepemimpinannya. Dalam hubungan ini, tentu bukan suatu kebetulan munculnya nada-nada skeptis atas

kualitas kinerja jajaran kepala daerah di banyak tempat yang umumnya berlatar belakang aparatur negara.

Kebutuhan kepala daerah progresif pada tataran provinsi sama pentingnya, sekalipun otonomi bertumpu pada daerah tingkat dua. Fungsi gubernur tetap amat signifikan. Ia bisa menjadi katalisator bagi daerah-daerah tingkat dua melakukan pembaruan pemerintahan. Indonesia sebenarnya memiliki calon-calon pemimpin lokal yang potensial menjadi motor pembaruan di daerah. Mereka dari berbagai latar belakang, jenis kelamin, generasi, dan tempat berkiprah.

Belajar dari masa kepemimpinan kepala daerah yang sudah berjalan, dengan segala kelemahan dan kelebihan, kiranya rakyat dan elite lokal mesti bisa mencari kepala daerah lebih progresif yang preferensinya didasarkan pada rekam jejak keberhasilan yang “utuh”. Sukses sebagai bupati atau walikota (kalaupun hasil penilaiannya objektif) belum tentu terulangi saat memangku jabatan gubernur. Apalagi (sebagaimana terekam di media) kalau calon-calon gubenur mendatang dinilai sebagai tipikal pemimpin yang belum pernah melakukan terobosan saat menjabat kepala daerah tingkat dua sebelumnya.

Karena itu publik jangan lagi memilih pemimpin yang hanya ‘berprestasi’ di media massa dan ruang-ruang publik yang lebih mengandalkan pencitraan. Kita juga mesti terhindar dari pilihan semata-mata atas dasar kemampuan tokoh-tokoh melakukan aksi-aksi tebar pesona berbiaya mahal, apalagi berbiaya APBD, sebagaimana terekam dari iklan-iklan layanan masyarakat dari kepala-kepala daerah, tapi sesungguhnya mereka gagal atau biasa-biasa saja dalam rekam jejak prestasi dan kinerja.

10 Ciri Kepemimpinan Visioner (*Visionary Leadership*)

Seperti apakah ciri dari seorang yang memiliki gaya kepemimpinan visioner dan apakah gaya kepemimpinan tersebut dapat diimplementasikan dalam mendukung usaha serta bisnis? Kepemimpinan visioner (*visionary*

leadership) dapat diartikan sebagai kemampuan pemimpin dalam mencipta, merumuskan, mengkomunikasikan, mensosialisasikan, mentransformasikan, dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau sebagai hasil interaksi sosial di antara anggota organisasi dan *stakeholders* yang diyakini sebagai cita-cita organisasi di masa depan yang harus dicapai melalui komitmen semua personil.

1. **Wawasan akan masa depan** - Para pemimpin yang visioner memiliki pandangan yang jelas akan visi dan tujuan yang akan dicapai oleh organisasi atau kelompok yang ia pimpin demi perkembangan dan tujuan yang telah disepakati bersama.
2. **keberanian dalam melangkah** - Kepercayaan diri yang tumbuh melalui kematangan visi ini membuatnya menjadi sosok yang tidak ragu dalam menghadapi risiko. Perhitungan yang cermat, teliti dan juga akurat menjadi salah satu kemampuannya yang tidak dapat diragukan, ditambah lagi dengan inner sense yang tidak semua orang miliki.
3. **kemampuan mengakomodir dengan Baik** - Human skill yang dimiliki seorang pemimpin yang visioner mampu menolongnya dalam melancarkan tujuan yang ia inginkan melalui problem solving akan konflik yang terjadi di antara tubuh kelompok yang ia pimpin.
4. **Visi yang jelas dan mimpi yang terealisasi** - Perumusan visi yang jelas dan komitmen yang kuat akan mengarahkan dirinya sekaligus ‘menghipnotis’ para anggota untuk tujuan bersama sehingga mimpi yang diinginkan dapat terwujud.
5. **implementasi Visi kepada aksi** - Visi yang dibuat oleh pemimpin yang visioner bukan hanya sekedar slogan dalam awang-awang namun mampu diimplementasikan dalam sebuah aksi nyata yang diserap oleh para anggota kelompok sehingga kerja sama dan sinergi pun terjalin.
6. **nilai Spiritual yang kuat** - Pemimpin visioner merupakan sosok yang profesional terhadap keyakinan akan nilai-nilai luhur yang ada di bangsa.
7. **Relationship yang efektif** - Mampu menjalin hubungan yang efektif dengan berbagai kalangan, kolega dan juga bawahan melalui motivasi serta nasihat

yang diberikan secara natural dan spontan. Pemimpin visioner memiliki pendekatan kemitraan dan menciptakan rasa berbagi visi serta makna dengan orang lain. Mereka menunjukkan rasa hormat yang lebih besar bagi orang lain dan berhati-hati dalam mengembangkan semangat tim.

8. **inovatif dan inisiatif** - Pikiran yang kreatif melalui setiap paradigma baru serta inisiatif dalam melakukan aksi sehingga mampu memberikan suntikan motivasi dan inspirasi pada anggota untuk mencontoh aksi pemimpin tersebut.
9. **integritas tinggi** - Dampak dari cirinya yang menjunjung tinggi nilai-nilai spiritual membuat pemimpin yang visioner mewujudkan rasa integritas pribadi yang memancarkan energi positif bagi para anggotanya.
10. **Strategis dan Sistematis** - Pemimpin yang visioner mampu mengubah paradigma lama, dan menciptakan strategi yang “di luar kebiasaan”, mengubah pemikiran konvensional dengan pemikiran yang lebih sistematis.

kriteria Pemimpin Yang dibutuhkan Indonesia

Berikut adalah 12 Kriteria Presiden Indonesia masa depan yang terdiri dari kepingan-kepingan pemikiran progresif, namun melekat secara interaktif satu dengan lainnya.

1. **Bersikap Otentik** - Tidak banyak kesesuaian antara das sollen (teori) dan das sein (kenyataan) di Indonesia. Bersikap otentik artinya presiden harus bisa bersikap sesuai dengan tujuan aslinya. Banyak Undang-Undang, peraturan-peraturan, maupun keputusan-keputusan yang kita miliki. Tetapi tidak jarang hanya berakhir sebagai kertas usang. Presiden yang bersikap otentik, akan secara konsisten melaksanakan apa yang menjadi tugas dan tujuannya bukan hanya dalam tataran teoritis, tetapi juga praksis.
2. **anti Status Quo** - Kemapanan memang baik, namun kemapanan yang sekarang sedang dinikmati Indonesia tidaklah sebaik seperti arti sesungguhnya. Indonesia sedang terkurung dalam krisis yang berkepanjangan. Praktik KKN seolah-olah mulai mendapatkan legalitas dan kelumrahan. Jika tidak ada presiden yang anti terhadap status quo (semua non revolusioner), maka negara

ini juga tidak akan pernah dapat beranjak dari krisis fundamental. Gawatnya lagi, pembangunan segala aspek kehidupan berbangsa dan bernegara bisa saja mengalami kemunduran.

3. **Bertindak Luar Biasa** - Krisis yang dihadapi Indonesia sekarang bukanlah krisis sembarangan. Krisis 'luar biasa', itu sebutannya. Mungkin agak sedikit lebih kasar kalau dibandingkan dengan istilah krisis 'multidimensi', krisis 'fundamental', atau justru sebaliknya. Entahlah, namun yang pasti krisis luar biasa tersebut juga harus dilawan dengan tindakan yang luar biasa pula. Presiden jangan berfikir ajek, datar, dan tetap. Pola pikir demikian akan membuat nasib Bangsa Indonesia terus-menerus seperti ini (jalan di tempat), bahkan lebih buruk.
4. **independen dari Parpol** - Negara kita sedang dikavling Parpol. Hal itu bukan isapan jempol belaka, lihatlah berbagai unsur kepentingan Parpol yang sangat kuat di sendi-sendi pemerintahan. Tidak ada kepentingan rakyat yang istimewa. Sebaliknya, justru kepentingan Parpol (golongan) yang selalu menjadi prioritas. Presiden harus independen dari Parpol. Meskipun terpilih karena diusung Parpol, tetapi ketika sudah menjadi presiden, kepentingan-kepentingan apapun harus disingkirkan, kecuali kepentingan rakyat. Di negara demokrasi, 'suara rakyat adalah suara Tuhan'.
5. **Berjiwa idealis** - Menemukan pemimpin yang berjiwa idealis itu bukan perkara mudah. Pemimpin jenis ini akan berusaha bersikap istiqomah antara hati, pikiran, dan perbuatannya. Tidak peduli mau seperti apa hambatan atau tantangan yang menghadangnya. Indonesia butuh pemimpin yang seperti demikian. Ketiadaan figur Presiden Indonesia yang berjiwa idealis, membuat pemberantasan korupsi maupun penegakan hukum di negeri ini berjalan terengah-engah. Hampir macet dan kehilangan arah.
6. **Visioner** - Pemimpin yang visioner mampu memandang jauh ke depan. Dia akan mengurangi apa yang disebut *tension gap*, yaitu mendekatkan realitas dengan visi, atau sebaliknya. Kriteria ini sangat cocok untuk pemimpin di negara-negara yang sedang dilanda krisis. Indonesia akan 50 langkah lebih maju jika memiliki presiden seperti demikian. Akan ada banyak pandangan-

pandangan komprehensif dari presiden yang visioner. Namun tetapi, dalam bingkai kesederhanaan, sehingga tidak sulit untuk dipahami dan diwujudkan.

7. **inovatif (*Thinking Outside the Box*)** - Sering kali kita merasa bahwa pergantian presiden tidak menimbulkan efek yang signifikan. Artinya, masalah-masalah dari dulu sampai sekarang ya tetap sama saja. Kita perlu memiliki presiden yang inovatif, tidak selalu berfikir konvensional. Non konvensional bukan berarti mutlak menghindari mekanisme yang ada. Lebih tepatnya memposisikan mekanisme sebagai suatu referensi, bukan patokan. Pemimpin penuh inovasi akan membuat jalan yang sebenarnya panjang menjadi pendek, dan masalah yang sesungguhnya kompleks menjadi sederhana.
8. **Berani mengambil risiko** - Semakin besar resiko yang kita ambil, maka semakin besar pula keuntungan yang kita peroleh ketika berhasil, begitupun sebaliknya. Rata-rata orang sukses bisa berhasil karena berani mengambil resiko. Namun tetap konsisten mengupayakan tujuannya. Oleh karena itu, Indonesia juga membutuhkan sosok presiden yang berani mengambil resiko. Dengan catatan, tetap konsisten mengupayakannya bagi kepentingan rakyat. Rakyat sudah semakin cerdas, mereka akan selalu simpatik dan mendukung pemimpin yang berani.
9. **Bertindak Cepat (*tapi Cermat*)** - Pemimpin yang sangat mobile biasanya dihadapkan pada sebuah paradoks. Di satu sisi, dia dituntut untuk bisa bertindak cepat dalam menyelesaikan setiap masalah yang ada agar tidak terus menumpuk. Namun di sisi lain, dia tidak boleh gegabah atau grusa-grusu ketika bertindak. Seorang presiden memang harus bertindak cepat, namun juga dibarengi dengan kecermatan. Kecermatan akan meminimalisir dampak yang ditimbulkan jika tindakan yang diambil ternyata tidak tepat.
10. **responsif** - Kita lebih suka mengobati daripada mencegah, itulah masyarakat Indonesia. Meskipun telah ada adagium yang mengatakan, “sedia payung sebelum hujan”. Jika ingin mencegah agar tidak kehujanan, kita harus sedia payung. Sebelum sedia payung, kita harus tahu apakah akan terjadi hujan atau tidak. Itu gunanya responsif terhadap sekitar. Presiden juga perlu responsif, peka terhadap persoalan yang dihadapi masyarakat. Jangan represif

‘baru’ setelah terjadi masalah. Kalau seperti demikian, namanya presiden Lola (Loading Lama).

11. **tegas (tanpa Pandang Bulu)** - Tarik ulur kepentingan-kepentingan politik dipemerintahan memang nyata adanya. Kadang kala, berbagai kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah justru sangat kental oleh muatan lobby-lobby politik pihak tertentu. Salah satu kriteria Presiden Indonesia yang dibutuhkan sekarang adalah tegas. Ketegasan itu bersifat objektif, tanpa pandang bulu. Hal tersebut bertujuan agar tidak ada lagi kepentingan-kepentingan politik yang menjadi parasit kebijakan pemerintah, selain hanya kepentingan rakyat.
12. **transformatif Penuh restorasi** - Kata transformatif mempunyai ambiguitas. Bisa berarti perubahan dari yang buruk menjadi baik, maupun sebaliknya. Oleh karena itu, di sini kata transformatif dipertegas dengan tambahan kata restorasi (pemulihan). Perubahan yang kita harapkan sekarang adalah perubahan dari kondisi krisis (buruk) menjadi sejahtera (baik). Hanya presiden transformatif dan penuh restorasi yang dapat mewujudkan hal itu. Masyarakat sudah teralalu muak dengan gaya kepemimpinan yang lambat, lama membawa perubahan.

Saatnya Kebangkitan Pemimpin Muda

Setiap pemimpin yang progressif-revolusioner mempunyai posisi dan peran strategis dalam kehidupan bangsa dan negara. Karena dengan kepemimpinan yang progresif-revolusioner, bangsa dan negara akan mampu menghadapi berbagai rintangan dan persoalan yang senantiasa menghadang. Pengalaman sejarah membuktikan bahwasanya kemerdekaan yang diraih bangsa Indonesia tak pernah lepas dari peran para bapak pendiri bangsa (*founding fathers*) yang memiliki tekad juang tinggi, progressif dan revolusioner. Sosok seperti Soekarno, Semaun, M Natsir dan sederet nama lainnya merupakan figur pemimpin progresif-revolusioner yang memberi inspirasi bagi lahirnya kemajuan bangsa Indonesia.

Diakui atau tidak, bangsa ini kini mengalami indikasi adanya krisis kepemimpinan. Kepemimpinan sekarang belum mampu mewujudkan cita-cita keadilan sosial. Demokrasi politik yang didengungkan selama ini hanya menjadi pentas adu kekuatan untuk memperebutkan dan mempertahankan kedudukan dan kekuasaan tanpa memperhatikan norma dan etika yang berlaku. Betapa hukum telah disiasati dan dimanipulasi untuk kepentingan pribadi dan golongan. Berdasarkan pada kenyataan-kenyataan getir yang melanda bangsa inilah, Eko Prasetyo melalui buku yang berjudul *Minggir! Waktunya Gerakan Muda Memimpin!* Soekarno, Semaoen dan Moh. Natsir, ini mencoba menekankan betapa pentingnya kepemimpinan masa depan lebih berorientasi untuk kepentingan bangsa dan negara dan bukan untuk kepentingan pribadi dan golongan. Sebab pada dasarnya, kepemimpinan merupakan fenomena kemasyarakatan yang berpengaruh terhadap perkembangan corak dan arah kehidupan masyarakat.

Dengan menggunakan bahasa provokatif yang lugas, cara yang paling efisien dalam pandangan Eko adalah dengan jalan ‘Potong Kompas’, yakni dengan memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada kaum muda untuk mewujudkan cita-cita bangsa keluar dari labirin-labirin keterpurukan bangsa. Jika melihat isinya, buku menguak kembali memoar pembaca negeri ini dulunya dibangun dan diperjuangkan oleh orang-orang muda yang meletup-letup spirit perjuangan dan semangat intelektualnya. Buku ini meyakinkan saatnya bangsa ini dipimpin oleh orang-orang muda, gagasan kerja intelektual ataupun pergerakannya menegaskan betapa kuatnya posisi kaum muda untuk mendesak perubahan.

Bukankah sosok-sosok sekaliber Soekarno, Moh Natsir dan Semaoen adalah pemuda-pemuda yang tumbuh ditengah gejolak. Dalam usia muda mereka menapak karir sebagai tokoh pergerakan. Soekarno muda dalam usia belasan tahun sudah menjadi pemimpin dan ‘macan podium’ mampu membius ribuan pendukungnya dalam setiap orasi yang membawakannya. Moh. Natsir menjadi ulama sekaligus pejuang yang melahirkan banyak karya. Juga Semaoen, seorang pemuda yang menjadi penggiat aksi dan kawan buruh, yang diyakini pemimpin pertama PKI.

Ketiganya bersama dengan Hatta, Sjahrir, Tan Malaka, Soewardi Soerjadiningrat dan banyak pemuda lain, melukis wajah negeri ini dengan tinta kehormatan.

Tidak jarang pula, perjuangan mereka berbuah pahit. Bagaimana, Bung Karno baik dalam Suluh Indonesia Muda, pembelaannya dalam Indonesia Menggugat, buah pemikirannya dalam Mencapai Indonesia Merdeka, menyebabkan beliau dibuang-(asing)-kan ke Flores, dapat dilihat pula pemikiran-pemikiran Bung Hatta, Sjahrir, Ali Sastroamijoyo, Sartono, Suwandi juga setidaknya dalam majalah-majalah Daulat Rakjat Suluh Indonesia Muda yang dengan tabah menerima nasib yang tak kalah getirnya. Generasi muda 1928, memainkan peran tak kalah penting sejalan dengan tantangan riil dihadapi lingkungan masyarakatnya pada masa itu. Makna perjuangan dan pergerakan pemuda itu –seperti yang tergabung dalam Jong Java dan atau Jong Islamitten Bond- sadar benar, tantangan riil mewujudkan cita-cita memerdekakan diri menjadi bangsa mandiri dan bermartabat.

Generasi muda pada masa itu perlu bersumpah untuk mewujudkan tali persatuan guna memperteguh integrasi nasional sebagai syarat mutlak mewujudkan cita-cita bangsa. Sumpah Pemuda yang merupakan ‘resolusi’ benar-benar menjadi kebulatan tekad bersama semua unsur pemuda di Nusantara untuk bersatu bangsa, bersatu tanah air dan bersatu bahasa: Indonesia, memperlihatkan dengan tegas sekali benang merah itu. Melihat cover yang *teenage* dan pemakaian ‘bahasa gaul/slank’ yang berserakan disetiap struktur penyampaian gagasannya. Lebih-lebih, sisipan narasi-narasi singkat dan ilustrasi gambar yang kritis dan lugas menggelitik, Eko Prasetyo, tampaknya memang membidik ‘tema serius’ ini menjadi bacaan ringan yang digandrungi oleh kalangan muda. Sayangnya, jika melihat grandmind gagasan yang dilontarkan penulis buku ini, sebagai jembatan bagi terputusnya alur sejarah spirit heroisme pemuda ‘dulu dan sekarang’.

Harapan demikian menjadi sangat ironis ketika melihat kondisi sekarang ini dimana sekian generasi muda justru tenggelam dalam hal-hal yang jauh dari cita-cita perjuangan pendahulu dan semangat mengisi pembangunan negerinya.

Generasi muda saat ini jauh lebih akrab dengan narkoba, budaya hedonisme, tawuran antarpelajar, semakin menggerus harapan. Jika falsafah berujar al-fata abna al-zaman; pemuda adalah anak-anak dari zamannya, memainkan peran aksi dan reaksi atas persoalan riil bangsa dan lingkungan sebagaimana ditorehkan generasi muda 1908, generasi 1928, generasi 1945, dan generasi 1966, generasi-generasi muda menorehkan tinta emas.

mUnCULn Ya pemimpin menurut Sadu Wasistiono (modul Kepemimpinan Pemerintahan, 2010) secara teoritis dapat dibedakan menjadi tiga macam yaitu :

1. **teori genetis** - Berpandangan bahwa seseorang pemimpin muncul karena dilahirkan oleh kelompok tertentu, dan sejak lahir sudah membawa talenta sebagai seorang pemimpin (*Leader is born not made*)
2. **teori Sosial** - Berpandangan bahwa seseorang pemimpin muncul karena disiapkan oleh masyarakat (*leader is made not born*)
3. **teori elektik** - Berpandangan bahwa seseorang pemimpin muncul karena sudah memiliki bakat-bakat kepemimpinan yang dibawanya sejak lahir dan kemudian berkembang karena secara sosiologis diberi kesempatan oleh masyarakatnya. Teori elektik sebenarnya perpaduan antara Teori Genetis dan Teori Sosial

Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia adalah suatu jenis kepemimpinan, yaitu kepemimpinan di bidang pemerintahan atau kepemimpinan yang dijalankan oleh pejabat-pejabat pemerintahan seperti di antaranya bupati, walikota, dan atau gubernur. Objek forma kepemimpinan pemerintahan adalah hubungan antara pemimpin dengan yang dipimpin, dalam hal ini yang memimpin adalah pemerintah sedangkan yang dipimpin adalah rakyatnya sendiri, serta objek materialnya adalah manusia. Teori Kepemimpinan pemeritahan sebagaimana yang dikemukakan oleh Pamudji (1992:2) sama dengan teori kepemimpinan secara umum, hanya saja lebih berkonotasi kekuasaan di satu pihak dan pelayanan di pihak lain yaitu otokratis,

psikologis, sosiologis, suportif, lingkungan, sifat, kemanusiaan, situasional, dan kontingensi.

Adanya konotasi kekuasaan yaitu antara pemegang kekuasaan dengan yang dikuasai maka kepemimpinan pemerintahan adakalanya diartikan sebagai kepemimpinan politik. Kepemimpinan politik menurut Breslauer (2002:1) memiliki pengertian 'suatu kepemimpinan kelembagaan yang berorientasi pada aplikasi dan pembangunan keahlian dalam mempromosikan nilai-nilai tertentu dan sekaligus menjaganya dalam sebuah lingkungan yang membutuhkan sebuah proses politik'. Sehingga dalam kerangka pelaksanaan sebuah analisis kepemimpinan politik, maka analisis tersebut akan memuat paling tidak variable-variabel penting, antara lain sebagaimana dikutip dari artikel George W. Breslauer, seorang Profesor di Departemen Ilmu Politik, Universitas California, Berkley, dengan judul : Yeltsin's Political Leadership: Why Invade Chechnya?

Breslauer (2002:1) Menyatakan :

There are many ways to frame an analysis of political-leadership. One could present interpretation of the leader's values, goals, predispositions and the like, and of how these evolved over time. Or one could explore the interaction between the leader's personal attributes and the varied constraints within which he or she was acting. Or one could go a step farther and attempt to evaluate the individual's effectiveness as a leader, whether in the descriptive sense of success in overcoming or 'stretching constraints, or in inormative sense of deciding whether to dub that person a "great" leader.

Menurut Ermaya (2013,dalam bukunya Analisis kepemimpinan) kepemimpinan pemerintahan membutuhkan budaya dalam rangka menciptakan daya rasa, daya karsa, daya cipta dan inovasi yang unggul dan Kepemimpinan pemerintahan oleh Ermaya (2013:5) atau *Leader Governance* adalah kemampuan seseorang sebagai pemimpin selain berkemampuan pemerintahan juga memiliki kemampuan mengambil keputusan secara tepat, cepat, dan terukur serta memimpin tata

pemerintahan yang baik yaitu mampu mengelola sumber daya menjadi sumber daya yang berkualitas tinggi berdasarkan etika pemerintahan.

Kepemimpinan pemerintahan oleh Syafi'ie (2003:8) juga diartikan sebagai sebuah seni, hal ini merujuk kepada pendapat George R. Terry bahwa '*Art is personal creative power plus skil in performance*' (maksudnya adalah seni yaitu kekuatan pribadi seseorang yang kreatif ditambah dengan keahlian yang bersangkutan dalam menampilkan tugas dan pekerjaannya). Kepemimpinan pemerintahan sebagai seni sebagaimana seorang pemimpin pemerintahan dengan keahliannya mampu menyelenggarakan pemerintahan secara indah, seni pemerintahan tidak lebih dari pada profesi seseorang yang ahli dalam pemerintahannya.

Kepemimpinan pemerintahan terkait dengan istilah memimpin dan memerintah. Dari kata memimpin ini terbentuklah kata kepemimpinan, yaitu kemampuan menggerakkan dan mengarahkan orang-orang. Menggerakkan dan mengarahkan orang ini berarti telah berlangsung suatu hubungan manusiawi (*human relation*), yaitu antara yang menggerakkan dan mengarahkan (*ruller*) dengan yang digerakkan atau diarahkan (*follower*). Sekalipun dalam kepemimpinan pemerintahan terkandung unsur kekuasaan yang dapat dipergunakan untuk memerintah, mengharuskan dan bahkan memaksa pihak lain untuk mengikuti kehendak penguasa atau pemerintah, namun sedapat mungkin hal ini dilandasi juga oleh rasa kesadaran akan kewajiban pada pihak yang diperintah (Pamudji, 1992:61).

Kepemimpinan pemerintahan dalam menggerakkan dan mengarahkan bawahan/masyarakat sedapat mungkin mempergunakan pendekatan manusiawi, sehingga masyarakat/bawahan tergerak terarah secara sukarela karena sesuai dengan harapan, keinginan dan aspirasi serta kebutuhan mereka. Dalam konsepsi Kepemimpinan pemerintahan maka yang dimaksudkan dalam pemimpin di sini adalah pemimpin pada ketiga cabang pemerintahan, yaitu eksekutif, legislatif, yudikatif. Dalam tingkatan eksekutif atau pemerintahan dalam arti sempit

maka Kepemimpinan Pemerintahan dipegang oleh pemimpin pemerintah mulai dari tingkat negara sampai dengan tingkat daerah, yaitu Presiden, Gubernur, Walikota/Bupati, Camat, dan Lurah/Kades (Kaloh, 2009:3) jika dilihat dari hirarki Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia, kepala daerah (Gubernur, Walikota/Bupati) berada di posisi kepemimpinan tingkat menengah, di atasnya terdapat Presiden beserta pembantunya dan di bawahnya terdapat Kepemimpinan Pemerintahan yang dijalankan oleh Camat dan Lurah/Kepala Desa.

Menurut Sadu wasistiono (Modul Kepemimpinan Pemerintahan, 2010) bahwa di kalangan pemerintahan, ada dua jenis kepemimpinan yang perlu dijalankan, yaitu:

1. Kepemimpinan Organisasional
2. Kepemimpinan Sosial

Kepemimpinan Organisasional

- a. Kepemimpinan ini muncul karena pimpinan pemerintah daerah maupun SKPD di dalamnya ada unit organisasi
- b. Pengikutnya merupakan bawahan yang patuh karena adanya ikatan norma-norma organisasi formal
- c. Dalam menjalankan kepemimpinannya, pimpinan organisasi formal biasanya menggunakan berbagai fasilitas manajerial seperti kewenangan anggaran, personil dan logistik
- d. Teori yang digunakan untuk menganalisis berasal dari ilmu manajemen dan administrasi publik

Kepemimpinan Sosial

- a. Timbul karena seseorang memimpin masyarakat luas yang tidak dalam kedudukan sebagai bawahan. Pengikut berposisi sebagai pendukung yang terikat pada kharisma seseorang
- b. Pada Kepemimpinan sosial, kapasitas dan kualitas pribadi si pemimpin yang mampu menggerakkan pengikutnya. Naik atau turunnya dukungan akan bergerak sangat cepat, tergantung pada konsistensi perilaku pemimpin

bersangkutan

- c. Dimensi sosial dan politik lebih dominan dari pada dimensi administratif
- d. Teori yang digunakan untuk menganalisis gejala Kepemimpinan Sosial berasal dari sosiologi yang menekankan pada kharisma, gezag serta sumber-sumber otoritasnya

Pemimpin pemerintahan merupakan figur yang menentukan efektivitas pencapaian tujuan organisasi pemerintahan. Dengan kata lain pencapaian tujuan organisasi pemerintahan ditentukan oleh kemampuan, kompetensi, dan kapabilitas pemimpin pemerintahan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Kepemimpinan pemerintahan oleh Kaloh (2009:5) disebutkan mempunyai peranan yang sangat penting dalam penyelenggaraan administrasi negara, para pemimpin pemerintahan mempunyai tanggungjawab atas tugas yang diembannya. Dalam sebuah negara demokrasi, Kepemimpinan Pemerintahan tidak dapat dilepaskan dari komponen-komponen pemerintahan demokrasi, kelima komponen tersebut menurut Pamudji (199:52) saling berkaitan, adapun kelima komponen dimaksud adalah:

1. Para pemilih
2. Partai-partai atau kelompok kekuatan social politik
3. Badan legislatif
4. Badan eksekutif
5. Pejabat-pejabat karir yang membantu pejabat-pejabat eksekutif, pejabat karir ini disebut birokrasi

Seorang kepala pemerintahan oleh Pamudji (1992:63) diharapkan dapat berusaha mengembangkan dan menunjukan sifat-sifat dan ciri-ciri kepemimpinan sehingga dapat menggerakkan dan mengarahkan masyarakat yang dipimpinnya tanpa ada rasa takut dan tertekan. Seorang kepala daerah (Kepemimpinan Pemerintahan) tidak hanya sebagai seorang kepala yang diangkat dengan surat keputusan saja dan mengandalkan kekeuasannya belaka, akan tetapi lebih dari

pada itu ia sekaligus menjadi pemimpin yang diterima dan diakui oleh masyarakat serta manunggal dengan masyarakat. Dalam mempelajari dan memahami Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia (KPI) Pamudji (1992:65) menekankan juga tentang pentingnya memperhatikan variabel-variabel sebagai berikut:

1. Pemimpin, yaitu seseorang yang menjalankan fungsi kepemimpinan (*leadership*)
2. Pengikut, yaitu sekelompok orang yang berkedudukan untuk mengikuti, atau yang berfungsi kepengikutan (*followership*)
3. Situasi dan kondisi, yaitu keadaan yang melingkungi Kepemimpinan dan kepengikutan tersebut

Dengan memahami ketiga variabel KPI tersebut dapat dikembangkan suatu Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia yang setepat-tepatnya. Misalnya apabila diketahui bahwa para pengikut pada umumnya pendidikannya masih rendah dan berorientasi ke atas (masyarakat panutan), maka diperlukan seorang pemimpin yang dinamis dan kreatif serta pandai memberikan contoh dalam sikap dan perbuatan dalam rangka mencapai tujuan secara efektif dan efisien, untuk kemudian ditiru oleh para pengikutnya. Era otonomi daerah menuntut adanya keterbukaan, akuntabilitas, ketanggapan, dan kreativitas dari segenap aparatur negara, sehingga peran kepemimpinan sangat dibutuhkan. Dalam negara dunia yang penuh dengan kompetisi, sangat diperlukan kemampuan seorang pemimpin dan sumber daya aparatur untuk memberikan tanggapan positif atau responsive terhadap berbagai tantangan secara akurat, bijaksana, adil, dan efektif.

Teknik Kepemimpinan Pemerintahan

Dalam Kepemimpinan Pemerintahan terdapat beberapa teknik yang dapat dilakukan oleh seorang pemimpin (kepala daerah) dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Berikut beberapa teknik dalam Kepemimpinan Pemerintahan, yaitu sebagai berikut :

1. **teknik Persuasif** - Strategi pemimpin pemerintahan dalam rangka membujuk

bawahannya untuk bekerja lebih rajin. Bujukan biasanya termasuk ke dalam strategi lunak dan baik maka dilakukan dengan lemah lembut

2. **teknik komunikatif** - Strategi pemimpin pemerintahan dalam memperlancar pekerjaannya, mencapai tujuan melakukan hubungan sesuai dengan kaidah-kaidah ilmu komunikasi, yaitu apa yang diinginkan pemerintah sebagai pemberti pesan sama dengan apa yang diterima bawahan dan masyarakat. Dalam teknik ini bawahan dan masyarakat diperkenankan untuk bertanya, memberikan masukan, berdialog dalam komunikasi dua arah
3. **teknik Fasilitas** - Strategi pemimpin pemerintahan yang memberikan fasilitas kepada bawahan atau masyarakatnya untuk memperlancar pekerjaan karena bawahan dan masyarakat tersebut terikat oleh pemberian tersebut
4. **teknik motivasi** - Strategi pemimpin pemerintahan dalam mendorong bawahan dan masyarakat untuk bekerja lebih giat dan rajin dengan berbagai cara:
 - a. Memenuhi kebutuhan fisik bawahan dan masyarakat
 - b. Memberikan rasa aman kepada masyarakat
 - c. Memberikan rasa nyaman dalam pergaulan
 - d. Memberikan penghormatan yang tepat pada bawahan dan masyarakat
 - e. Memenuhi kebutuhan penampilan diri seperti dihargainya kemampuan setiap orang dalam berprestasi
 - f. Memberikan keleluasaan pada setiap orang untuk bekerja sesuai dengan kemampuannya
 - g. Memberikan pada setiap bawahannya dan masyarakatnya kebebasan untuk menjaga dan menguasai hak miliknya
 - h. Memberikan kepada setiap bawahan dan masyarakat kebebasan untuk berkumpul, berserikat, berorganisasi, bergaul sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundangan-undangan
 - i. Memberikan dorongan kepada bawahan dan masyarakat untuk berpartisipasi dalam pembangunan

- j. Teknik Keteladanan, adalah strategi pemimpin pemerintahan dalam memberikan contoh yang baik kepada bawahan dan masyarakatnya (Syafi'ie, 2003:41)

Teori Kepemimpinan Pemerintahan

Kepemimpinan merupakan cabang dari kelompok ilmu administasi, khususnya ilmu administrasi Negara, sedang ilmu administrasi, khususnya salah satu cabang dari ilmu-ilmu sosial, dan juga merupakan salah satu perkembangan dari filsafat. Sebelumnya diketahui terlebih dahulu makna dari kepemimpinan. Kepemimpinan berasal dari kata 'pimpin' yang berarti tuntun, bina atau bimbing. Pimpin dapat pula berarti menunjukkan jalan yang baik dan benar, tetapi dapat pula berarti mengepalai pekerjaan atau kegiatan. Dalam kepemimpinan ini terdapat hubungan antar-manusia. Yaitu hubungan mempengaruhi (dari pemimpin) dan hubungan kepatuhan atau ketaatan para pengikut atau bawahan karena di pengaruhi oleh kewibawaan pemimpin. Para pengikut terkena pengaruh kekuatan dari pemimpinnya dan bangkitlah secara spontan rasa ketaatan pada pemimpin. Kepemimpinan pada dasarnya berarti kemampuan untuk memimpin, kemampuan untuk menentukan secara benar apa yang harus dikerjakan.

Sehingga, kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, yang dilakukan melalui hubungan interpersonal dan proses komunikasi untuk mencapai tujuan, dan juga merupakan suatu proses mengatur dan membantu orang lain agar bekerja dengan benar untuk mencapai tujuan. Tetapi bukan hanya tujuan, melainkan kepemimpinan juga merupakan proses mempengaruhi kegiatan kelompok dengan maksud untuk mencapai tujuan dan prestasi kerja. Proses dari kepemimpinan adalah penggunaan pengaruh secara tidak memaksa, untuk mengarahkan dan mengkoordinasikan kegiatan para anggota yang diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi. Properti dimaksudkan, bahwa kepemimpinan memiliki sekelompok kualitas dan atau karakteristik dari atribut-atribut yang dirasakan serta mampu mempengaruhi keberhasilan pegawai.

Kepemimpinan dimasukkan dalam kategori ‘ilmu terapan’ dari ilmu-ilmu sosial. Sebab prinsip-prinsip, definisi, dan teori-teori diharapkan dapat dapat bermanfaat bagi usaha peningkatan taraf manusia. Seperti ilmu-ilmu lain, kepemimpinan sebagai cabang Ilmu bertujuan untuk:

1. Memberikan pengertian mengenai kepemimpinan secara luas
2. Menafsirkan dari tingkah laku pemimpin
3. Pendekatan terhadap permasalahan sosial yang dikaitkan dengan fungsi pemimpin

Dengan demikian, kepemimpinan adalah hal yang berhubungan dengan proses menggerakkan, memberikan tuntutan, binaan dan bimbingan, menunjukkan jalan, memberi keteladanan, mengambil resiko, mempengaruhi dan meyakinkan pihak lain.

Kemampuan Pemimpin

Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam memimpin para anggotanya, atau pegawainya. Sehingga seorang pemimpin dapat membawa para anggotanya tepat pada tujuan yang diharapkan dan tidak akan menyimpang dari tujuan awal. Ada beberapa hal yang perlu diketahui oleh seorang pemimpin dalam memimpin:

1. Seorang pemimpin harus memiliki kewibawaan kemampuan untuk mempengaruhi
2. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan atas pengetahuan
3. Seorang pemimpin harus memiliki kapasitas
4. Seorang pemimpin harus memiliki tanggungjawab dan mandiri
5. Seorang pemimpin harus memiliki ketekunan, keuletan, dan agresif
6. Seorang pemimpin harus memiliki harus aktif

Jika seorang pemimpin dapat memiliki kemampuan itu semua, maka lengkaplah sudah semua dan mereka siap untuk memimpin bawahannya.

Kepemimpinan Pemerintah dan Swasta

Kepemimpinan pemerintahan lebih mengutamakan masyarakat, sehingga kepemimpinan ini lebih memiliki kekuasaan besar untuk memimpin. Karena, pemimpin ini tidak memimpin hal yang kapasitasnya sedikit, melainkan lebih besar yang ditujukan kepada masyarakat. Dalam kepemimpinan pemerintahan terdapat aturan yang harus diikuti sebagai berikut:

1. **monopolistik** - Yang mana para pengikut, mau tidak mau harus mengikuti ketentuan prosedur yang telah ditentukan oleh pemerintahan, sehingga tidak ada penyelewengan di luar aturan tersebut.
2. **mempunyai ketentuan hukum** - Dalam hal hukum pun, kepemimpinan pemerintah juga sangat ketat. Kerana seorang pengikut harus mengikuti aturan hukum yang berlaku dalam sistem pemerintahannya.
3. **Swasta** - Kepemimpinan swasta ini, lebih mengutamakan keuntungan bagi konsumennya. Karena kepemimpinan ini tidak terikat dengan hal lain. Kepemimpinan ini berdiri sendiri dan dengan aturan yang telah ditentukan oleh pemimpinnya, sehingga kepemimpinan ini memberikan kebebasan menentukan pilihannya, sehingga tidak terikat dengan aturan-aturan yang ada dan juga tidak tergantung dengan produsen-produsen.

Variable Pemerintahan dan Kepemimpinan

Dalam pemerintahan dan kepemimpinan memiliki tiga variable yang harus ada dan setiap variable memiliki keterkaitan besar. Sehingga antara variable yang satu dengan yang lain saling terkait. Variable itu antara lain:

Pemimpin - Telah kita bahas di atas tadi tentang pemimpin, bahwa pemimpin, adalah orang yang menguasai orang lain sesuai dengan keinginannya, atau mengatur bawahannya.

Yang dipimpin - Sangat jelas di sini, tentang siapakah yang pemimpin bila ada seorang pemimpin. Yaitu bawahan, anggota, atau pegawai (perusahaan). Karena seorang pemimpin sangat membutuhkan anggota yang harus dipimpin.

Apabila tidak ada yang dipimpin maka tidak akan ada seorang pemimpin. Seorang pemimpin juga harus melihat siapa yang mereka pimpin. Karena ada beberapa kriteria anggota atau bawahan yang akan di pimpin. Kriteria ini dikemukakan dalam bentuk teori motivasi, sehingga muncullah dua teori, yaitu:

- a. Teori X : golongan orang yang malas dalam mengerjakan pekerjaannya dan juga mempunyai wawasan yang relative.
- b. Teori Y : golongan orang yang baik, bagus dalam bekerja, dan mempunyai wawasan yang luas, atau tinggi.

Situasi

Stuasi di sini, merupakan suasana atau keadaan dalam suatu instansi yang dipimpin. Yang mana, seorang pemimpin harus dapat melihat stuasi yang ada, agar dapt menguasainya. Karena inilah pendorong seorang pemimpin ketika ingin memimpin bawahannya. Apakah keadaan yang ada dapat menguntungkan baginya atau tidak.

Kepemimpinan Pemerintahan

Kepemimpinan pemerintahan merupakan kepemimpinan yang dipimpin di bawah kepemimpinan pemerintahan yang sepenuhnya memiliki kekuasaan dalam segala hal. Yang mencakup perekonomian, politik, bisnis, dan segala hal. Karena itulah kepemimpinan yang sepenuhnya berkuasa dalam suatu negara, sehingga ada beberapa komponen yang mempengaruhi pemerintahan ini, antara lain:

1. Pemilih
2. Kekuatan Partai
3. Legislatif
4. Eksekutif
5. Pejabat karir/Birokrat

Itulah komponen-komponen yang dapat mempengaruhi pemerintahan yang ada. Apabila dari komponen itu ada yang kurang atau tidak ada, maka tidak akan adanya kepemimpinan yang dipimpin oleh pemerintahan.

kePemimPinan naSiOnaL indOneSia, kini, dan maSa datang

Menjadi pemimpin pada zaman reformasi ini sungguh sangat berat. Di satu pihak kondisi ekonomi sosial masyarakat terpuruk, tuntutan masyarakat sangat banyak, di pihak lain sumber daya yang ada untuk memenuhi tuntutan tersebut sangat terbatas. Namun anehnya, dalam bayang-bayang beratnya tugas dan kewajiban yang diemban oleh pemimpin, justru pemilihan pimpinan nasional baik eksekutif, legislatif maupun yudikatif di era ini menampilkan gairah yang luar biasa. Sejalan dengan paradigma pemerintahan yang baru menuntut kegiatan nyata pemimpin yang diarahkan kepada kegiatan-kegiatan yang kreatif, inovatif, orientasi kepentingan masyarakat, orientasi pelayanan, dan pemberdayaan masyarakat. Seorang pemimpin tidak hanya cukup mengandalkan intuisi semata, tetapi harus didukung oleh kemampuan intelektual dan keahlian yang memadai, ketajaman visi serta kemampuan etika dan moral yang beradab.

Demokrasi menegaskan prinsip-prinsip bahwa setiap manusia diperlakukan sama serta memiliki hak dan kewajiban yang sama pula di bawah hukum. Dengan sendirinya individu memainkan peranan yang sangat penting dalam sistem demokrasi sehingga konsep hak asasi manusia sangat erat kaitannya dengan prinsip-prinsip demokrasi. Bergesernya dasar legitimasi kepemimpinan dari 'atas' ke 'bawah' dengan sendirinya mengubah hubungan antara negara dengan masyarakat. Apabila dalam kepemimpinan tradisional masyarakatlah yang mengabdikan pada penguasa, maka dalam sistem demokrasi justru pemerintah yang mengabdikan pada kepentingan rakyat dan harus mempertanggungjawabkan kekuasaannya kepada rakyat yang memilih. Artinya pemimpin dituntut untuk tanggap terhadap aspirasi yang berkembang di tengah masyarakat serta harus mampu menyediakan barang dan jasa bagi kepentingan rakyat banyak. Dukungan terhadap pimpinan dalam

sistem pemerintahan modern sangat ditentukan oleh kemampuannya untuk memberikan rasa aman serta meningkatkan kesejahteraan.

Sistem politik yang selama ini dibangun di Indonesia sangat melekat dan diidentifikasi dengan tokoh pimpinan nasional tertentu. Sehingga kekeliruan dan kegagalan mereka dilihat sebagai kegagalan sistem politik secara keseluruhan. Adalah sangat naif dan membahayakan apabila suatu bangsa modern masih mengharapkan munculnya pemimpin ideal yang dapat menyelesaikan semua persoalan. Harapan-harapan yang berlebihan atas kemampuan seorang pemimpin seperti yang dilakukan selama ini cenderung melakukan kultus individu yang akhirnya mendorong pemimpin untuk menjadi otoriter. Idealnya seorang pimpinan nasional merupakan kombinasi dari *leader* dan *manager*. Seorang *leader* dapat mempersatukan pengikutnya serta dapat memberikan visi, misi, dan semangat. Sedangkan *manager* mampu menyatakan dan melaksanakan tugas-tugas yang diembankan secara efektif dan efisien.

Bila diperhatikan, orang-orang yang telah berhasil dalam masyarakat dan terkenal, hampir memiliki sifat yang sama, di antaranya kekuatan ego yang tinggi, kemampuan berfikir strategis, analisa ke masa depan, dan suatu kepercayaan dalam prinsip fundamental perilaku manusia. Mereka mempunyai keyakinan yang kuat, dan tidak ragu-ragu terhadap keputusan yang diambilnya, cerdas, mempunyai kemampuan untuk menggunakan kekuasaan demi efisiensi dan kebaikan yang lebih besar, serta mampu 'masuk pada pikiran' orang yang berhubungan dengan mereka.

Pemimpin yang benar-benar efektif pada masa yang akan datang, akan memiliki kepribadian yang ditentukan oleh nilai dan keyakinan kuat dalam kemampuan individu untuk tumbuh. Mereka akan mempunyai citra masyarakat yang diinginkan sebagai tempat diri dan organisasi mereka hidup. Mereka akan menjadi visional, memiliki kepercayaan yang kuat bahwa mereka mampu dan harus membentuk masa depan, serta dapat bertindak atas dasar keyakinan dan

pribadi yang tangguh.

Kondisi Kepemimpinan Nasional Saat Ini

Hingga saat ini belum muncul nama-nama baru yang bisa menggeser dominasi elite lama dalam benak masyarakat. Peran partai politik (parpol) yang kurang mendominasi kaderisasi pemimpin tampak menjadi salah satu penyebab mandeknya kepemimpinan nasional. Lingkungan parpol sebagai tempat ideal untuk kaderisasi pemimpin tidak banyak memberikan kesempatan bagi kader muda untuk menggantikan elite mapan. Selain itu juga hampir semua parpol mengalami krisis perpecahan pada saat menyelesaikan tuntutan alih generasi kepemimpinannya. Parpol cenderung menjadi komoditas bagi kepentingan pribadi elite penguasanya. Selain itu pula terjadi temuan sebagai berikut:

1. Terjadi degradasi perilaku kepemimpinan nasional, yang ditandai dengan maraknya saling fitnah, provokasi, agitasi para pengikutnya, pengingkaran kebenaran, saling jegal, menjadikan massa pengikutnya setia sampai mati tanpa peduli kebenaran, menjadi pemimpin kharismatik yang memiliki pengikut fanatik.
2. Para pemimpin sebagian besar tidak mencegah pengikutnya melakukan pelanggaran: konstitusi, norma agama, adat, sosial dan etika profesi. Bahkan norma dan tata pergaulan dunia/keprotokolan diterjang tanpa malu.
3. Tidak peka terhadap aspirasi masyarakat, bahwa rakyat memerlukan ketenteraman, kenyamanan dan keadilan bukan wacana politik yang terus meruncing.
4. Tidak melakukan pendidikan politik bagi para pengikutnya, dibuktikan dengan pemahaman yang sempit terhadap keputusan politik.
5. Keteladanan berperilaku; ucapan, pernyataan, diplomasi dan penyelesaian masalah mendasar yang dihadapi bangsa kurang. Sense-of crisis hampir-hampir punah karena dominasi kepentingan pribadi, kelompok, partai dan golongan, bisnis dan rasis.
6. Para pemimpin partai-partai, orsospol, LSM dan OKP, membungkus aktifitas politik dengan nuansa keagamaan yang cenderung memicu pertikaian antar

etnik, antar sesama warga masyarakat, bahkan sesama penganut agama namun berbeda aliran politik.

7. Keberagaman tingkat pendidikan formal, jurusan/profesionalisme dan legalisasi kerancuan profesionalitas dalam kepemimpinan negara di tingkat atas/kabinet dengan mendudukkan menteri yang tak sesuai dengan bidang keahlian dan keprofesionalan.

Kepemimpinan nasional mengalami penurunan kualitas. Hal ini terlihat dari berbagai kasus penyimpangan yang dilakukan oleh pejabat publik telah merata di seluruh lembaga negara, baik di legislatif, eksekutif, maupun yudikatif. Itu membuktikan bahwa penurunan kualitas kepemimpinan nasional telah terjadi. Pejabat publik, yang seharusnya memberi contoh kepada masyarakat untuk keluar dari krisis nasional, telah keluar dari nurani kebangsaannya. Kepekaan terhadap pertanggungjawaban publik sudah hilang. Para pejabat tinggi pada instansi-instansi strategis bukannya memberi keteladanan, melainkan mempertontonkan perilaku buruk dalam mengelola otoritas publik.

Adanya kecenderungan kepemimpinan nasional mengalami disfungsi dikhawatirkan akan meruntuhkan seluruh sistem penegakan hukum, tidak berfungsinya sistem ketatanegaraan dan hilangnya kepercayaan publik kepada para pemimpinnya. Meskipun tampak di permukaan, mayoritas masyarakat cenderung apatis, bukan berarti tidak ada keresahan sosial yang berpotensi memicu ledakan sosial. Kesenjangan yang makin lebar antara rakyat kebanyakan yang sangat menderita akibat krisis ekonomi yang belum pulih, dengan perilaku kepemimpinan yang korup dan bermewah-mewah secara tidak sah, dapat memicu munculnya keresahan dan anarki sosial. Bahkan, dalam banyak kasus, pemerintah cenderung mereduksi keberadaan masyarakat.

Kepemimpinan Nasional Baru

Kelahiran kepemimpinan baru di pentas nasional bukan tanpa kendala. Setidaknya masih ada katup budaya yang perlu ditembus. Masyarakat kita masih

berpola pikir tradisional, masih menganggap pemimpin itu seperti manusia setengah dewa. Bahkan, di masa raja-raja Hindu dahulu, pemimpin adalah titisan dewa. Mitos Ratu Adil pun masih menjadi pengalaman yang mengendap di alam bawah sadar kebanyakan masyarakat kita. Karenanya, memunculkan kepemimpinan nasional baru harus dilakukan dengan merasionalisasikan pikiran masyarakat. Masyarakat harus diyakinkan bahwa pemimpin itu adalah manusia biasa yang punya titik lemah di samping keintimewaan-keistimewaan individual yang dimilikinya. Jika rasionalitas masyarakat telah tercipta, maka kepemimpinan nasional akan terbentuk dari sebuah sistem demokrasi yang kuat.

Di era transisi seperti sekarang ini, kita membutuhkan elite-elite kepemimpinan nasional yang sehat. Pemimpin-pemimpin yang visioner dan transformatif. Setidaknya untuk mendidik dan menyiapkan masyarakat menjadi rasional. Tentu saja cara yang paling efektif adalah dengan keteladanan. Pemimpin-pemimpin di masa transisi ini harus bisa menjadi suri teladan masyarakat. Jika para elitnya rasional, maka pengikutnya juga rasional. Ada tiga karakter pemimpin yang diharapkan masyarakat:

1. **Pertama adalah Seorang Perencana** - Masyarakat membutuhkan sosok pemimpin yang memiliki kapasitas intelektual memadai dan menguasai kondisi makro nasional dari berbagai aspek, sehingga dapat menjaga visi perubahan yang dicitakan bersama.
2. **kedua adalah Seorang Pelayanan** - Masyarakat rindu figur pemimpin yang seorang pekerja tekun dan taat pada proses perencanaan yang sudah disepakati sebagai konsensus nasional, menguasai detil masalah kunci kebangsaan dan mampu melibatkan semua elemen yang kompeten dalam tim kerja yang solid.
3. **ketiga Sorang Pembina** - Masyarakat berharap pemimpin menjadi tonggak pemikiran yang kokoh dan menjadi rujukan semua pihak dalam pemecahan masalah bangsa, yang setia dengan nilai-nilai dasar bangsa dan menjadi teladan bagi kehidupan masyarakat secara konprehensif.

Kepemimpinan nasional baru bukanlah *trial and error*. Melainkan upaya pengembangan potensi dengan dihadapkan pada kenyataan aktual. Krisis ekonomi-politik yang masih terus berlanjut menuntut tokoh yang kompeten di bidangnya dan memiliki visi yang jauh untuk menyelamatkan bangsa dari keterpurukan. Bencana alam dan sosial yang terjadi silih berganti menegaskan perlu hadir tokoh yang peka dan cepat tanggap terhadap penderitaan rakyat serta berempati dengan nasib mayoritas korban. Pemimpin baru seperti ini bukan hanya dibutuhkan segera di pentas nasional, juga di tingkat lokal. Karena itu, bangsa ini membutuhkan secara masif proses pengkaderan yang outputnya bisa diuji di tingkat regional bahkan global. Indonesia tidak mungkin memainkan peranan di arena antar bangsa tanpa anak-anak bangsa yang memiliki kualitas kepemimpinan yang mumpuni.

Tantangan lingkungan Indonesia masa depan salah satunya dinamika perubahan yang begitu cepat. Dinamika perubahan itu tercipta dari isu-isu seperti globalisasi, regionalisasi, *knowledge economy*, dan *borderless world*. Dalam menghadapi situasi seperti itu, bangsa ini harus punya perspektif yang berbeda tentang tipe kepemimpinannya. Pemimpin di masa mendatang bukan hanya pemimpin yang berkarateristik, tetapi juga mampu memenuhi dan memiliki kondisi-kondisi seperti berikut ini:

1. ***The meaning of direction*** (memberikan visi, arah, dan tujuan) - Setiap pemimpin yang efektif adalah menghayati apa yang dilakukannya. Waktu dan upaya yang dicurahkan untuk bekerja menuntut komitmen dan penghayatan.
2. ***Trust in and from the Leader*** (menimbulkan kepercayaan) - Seorang pemimpin yang menciptakan iklim keterbukaan dalam kepemimpinannya adalah pemimpin yang mampu menghilangkan penghalang berupa kecemasan yang menyebabkan masyarakat yang dipimpinnya menyimpan sesuatu yang buruk atas kepemimpinannya. Bila pemimpin membagi informasi mengenai apa yang menjadi kebijakannya, pemimpin tersebut memberlakukan keterbukaan sebagai salah satu tolok ukur dari *performance* kepemimpinannya.
3. ***A sense of hope*** (memberikan harapan dan optimisme) - Harapan merupakan kombinasi dari penentuan pencapaian tujuan dan kemampuan mengartikan

apa yang harus dilakukan. Pemimpin yang mengharapkan kesuksesan, selalu mengantisipasi hasil yang positif.

4. **Result** (memberikan hasil melalui tindakan, risiko, keingintahuan, dan keberanian) - Pemimpin masa depan adalah pemimpin yang berorientasi pada hasil, melihat dirinya sebagai katalis –yang berharap mendapatkan hasil besar, tapi menyadari dapat melakukan sedikit saja jika tanpa usaha dari orang lain. Pemimpin yang seperti ini membawa antusiasme, sumber daya, toleransi terhadap risiko, disiplin dari seorang *entrepreneur*.

Selain empat kondisi di atas, terdapat pula beberapa falsafah pemimpin yang harus dipegang teguh oleh pemimpin masa depan Indonesia. Pertama, pemimpin harus punya integritas. Bukanya kita selalu selalu mengatakan, paling enak berhubungan dengan orang yang memiliki integritas. Kedua, pemimpin harus mengakui akan adanya perbedaan dan keanekaragaman bangsa kita. Dengan demikian, pemimpin masa depan negeri ini mampu mengelola segala perbedaan budaya, latar belakang suku dan agama, serta kepentingan seluruh elemen bangsa ini lalu mengubahnya menjadi peluang dan kelebihan. Jadi pemimpin masa depan adalah pemimpin yang berpikiran terbuka (*open minded*).

Kepemimpinan Nasional Indonesia Masa Depan

Kebutuhan pada tipe kepemimpinan tertentu berubah dari waktu ke waktu. Ketika negara dalam bahaya, misalnya dalam situasi perang atau ancaman disintegrasi, seorang pemimpin yang mampu memberikan semangat juang dan menumbuhkan rasa persatuan dan solidaritas sangat dibutuhkan. Apabila prioritas utama adalah meningkatkan kesejahteraan rakyat, maka kemampuan manajemen seorang pemimpin jauh lebih penting daripada kemahirannya berpidato. Untuk mendapatkan seorang pemimpin yang mampu sekaligus menjadi *leader* dan *manager* bukanlah suatu perkara mudah. Namun dalam kondisi sekarang ini, di mana Indonesia perlu mengatasi berbagai krisis yang bersifat multidimensional, sangatlah diharapkan bahwa kepemimpinan nasional pada masa mendatang

sekaligus memiliki kemampuan *leadership* dan *managerial*.

Di Indonesia ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam proses pembentukan kepemimpinan nasional di masa-masa mendatang. Indonesia memiliki tingkat kemajemukan masyarakat yang sangat tinggi. Seorang pemimpin yang dipandang terlalu ekstrim dalam menyuarakan aspirasi kelompoknya kemungkinan besar akan ditolak oleh kelompok-kelompok masyarakat yang lain. Dengan demikian, seorang pemimpin yang berpeluang menarik simpati, atau sekurang-kurangnya tidak ditolak oleh kelompok-kelompok di luar kelompoknya sendiri, adalah seorang yang bersikap moderat dan mampu merangkul berbagai pihak.

Mayoritas penduduk Indonesia adalah pemeluk agama Islam yang cukup taat beragama. Dengan demikian faktor agama diperkirakan akan memainkan peranan yang semakin penting dalam diskursus politik nasional, termasuk dalam pemilihan pemimpin. Kehidupan nasional telah menjadi semakin kompleks, tuntutan terhadap tersedianya pelayanan umum juga semakin meningkat ditengah meningkatnya pendidikan dan daya kritis masyarakat. Pemimpin masa depan dituntut untuk tidak saja mahir mengubur janji, tetapi juga harus memiliki pengetahuan yang memadai dan kompetensi untuk merancang dan melaksanakan program-program pembangunan.

Globalisasi serta interdependensi regional dan internasional telah menjadi kenyataan yang tidak dapat dihindari. Pemimpin nasional masa depan tidak hanya dituntut untuk berperan secara efektif di dalam negeri, tetapi juga harus mampu berkiprah di forum-forum regional dan internasional, suatu hal yang juga diamanatkan oleh Mukaddimah UUD '45. Demokrasi dan perlindungan terhadap hak asasi manusia telah diterima sebagai nilai-nilai universal yang akan dikembangkan secara konsisten di Indonesia. Seorang calon pemimpin yang dinilai tidak mewakili semangat demokrasi akan sulit diterima di masa-masa mendatang. Pemimpin masa depan harus betul-betul mampu membangun komunikasi dengan

rakyat. Masyarakat Indonesia telah menempatkan masalah kolusi, korupsi, dan nepotisme (KKN) sebagai musuh utama bangsa yang harus diperangi. Pemimpin nasional masa depan dituntut untuk memiliki integritas dan moralitas yang tinggi, di samping menjunjung tinggi *rule of law* demi tegaknya *good governance* dan *clean government*.

Sebagian dilahirkan jadi pemimpin, sebagian meraih prestasi untuk menjadi pemimpin, sedangkan sebagian lagi 'ketiban' jadi pemimpin tanpa upayanya sendiri. Dalam sistem demokrasi legitimasi kekuasaan berasal dari amanat rakyat yang datang dari bawah. Setiap pemimpin yang muncul hendaklah berdasarkan kemampuan dan prestasi yang ia raih sendiri, sedangkan kekuasaan yang dimiliki berasal dari rakyat sehingga harus dipersembahkan untuk, dan dipertanggungjawabkan kepada rakyat. Kepemimpinan hanyalah satu bagian saja dari sistem pemerintahan nasional secara keseluruhannya. Yang sangat diperlukan ialah suatu sistem politik yang memiliki ketahanan dan kekenyalan terhadap guncangan-guncangan, antara lain dengan mempunyai kemampuan untuk melakukan koreksi dan pembaharuan terhadap dirinya sendiri secara terus menerus. Hal ini hanya mungkin diperoleh apabila suatu sistem politik memiliki basis dukungan dan legitimasi yang luas, yang senantiasa terbuka dan tanggap terhadap aspirasi dan kritik, serta dibatasikekuasaannya. Melalui sistem inilah para pemimpin nasional dapat dijaring dan dikontrol.

karakteristik Pemimpin Yang dibutuhkan Indonesia

Bangsa Indonesia lahir dari sebuah konsensus luhur para *founding father* kita yang menjunjung tinggi akan nilai-nilai keegaliteran, baik dalam kehidupan berbangsa dan beragama dalam semua bidang kehidupan; sosial, politik, ekonomi, budaya, dan lain-lain. Semua itu tersirat dalam mukaddimah UUD '45. Walaupun semua itu lahir di atas perbedaan suku, agama, maupun ras namun Indonesia tetap satu berbhinneka. Akan tetapi, paradigma tersebut lambat laun mulai terkikis dengan fenomena-fenomena kebangsaan seperti munculnya dis-integrasi bangsa,

hancurnya toleransi antar-umat beragama. Hal ini dibuktikan dengan hantaman yang menimpa keutuhan bangunan kepercayaan yang telah dibangun.

Diskursus seputar masyarakat madani akan sulit mengesampingkan keberadaan konsep ruang publik (*public space*). *Civil Society* yang dibangun oleh ruang publik menuntut adanya keterlibatan semua pihak. Dalam konteks inilah hadir semangat demokrasi menjadi sebuah keniscayaan untuk menciptakan alur kehidupan masyarakat egaliter dan berkeadilan, yang menempatkan masyarakat pada posisi sosial politik yang sejajar dan memberikan ruang sebesar mungkin terhadap keterlibatan berbagai elemen masyarakat untuk turut serta dalam mewujudkan masyarakat madani. Upaya menciptakan model masyarakat ideal seperti ini tentu bukan hal yang mudah, tapi bisa dilaksanakan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia akan menjadi elemen mendasar bagi terciptanya sebuah perubahan sosial (*sosial engineering*) di tubuh masyarakat.

Baik secara langsung atau tidak langsung, situasi tersebut mengharuskan kita lebih memperhatikan pelatihan dan pengembangan SDM sebagai salah satu aset paling mendasar yang melekat pada organisasi. Dengan demikian SDM menjadi bekal yang mampu diandalkan untuk bersaing dengan para pesaing yang datang tak terbendung dari berbagai tempat belahan dunia ketiga. Salah satu hal yang dapat diandalkan untuk menjemput peningkatan kualitas SDM adalah dengan tertanamnya perangkat-perangkat lunak (*softwares*) kepemimpinan dalam diri masyarakat. Namun, hadirnya *software* dan karakter kepemimpinan dalam diri masyarakat itu bukan merupakan hal yang bisa datang dengan sendirinya, melainkan harus diupayakan secara sistematis, terukur, dan terarah dalam menginstal *software* bernama karakter kepemimpinan progresif. Sebuah karakter kepemimpinan yang mempunyai ciri selalu berfikir jauh ke depan, punya nilai (*value*), cita-cita dan harapan, akan terwujudnya suatu tatanan masyarakat baru.

Tentu saja, *software* kepemimpinan karakter progresif ini harus diinstal oleh seorang programmer super mahir, sehingga aplikasi ini akan terinstal sempurna

dalam diri manusia. Programmer ini tentu bisa berlatar belakang apa saja, bisa seorang cendekia, ulama, dokter, advokat, atau yang lainnya. Yang pasti ia haruslah mempunyai daya sebagai seorang trainer, seorang yang bukan saja melatih, tapi juga mampu menggali yang terpendam, menggali yang tercecceh, menyusun yang terbungkalai, merawat yang dianggap remeh, tapi kemudian mampu disuguhkan menjadi pemimpin ummat dan bangsa. Inilah software kepemimpinan karakter. Jika software ini mampu dikembangkan dan diinstal dalam setiap entitas manusia, tentu akan mempunyai dampak yang sangat besar bagi perkembangan ilmu pengetahuan yang berimplikasi kepada meningkatnya kesejahteraan hidup masyarakat.

Ini adalah aplikasi konkret yang bisa mewujudkan masyarakat baru berkemajuan dengan tetap mempertahankan nilai-nilai kearifan lokal (*local wisdom*). Aplikasi ini tidak kebal virus namun juga tidak rentan virus. Karena ia sebagai subjek bisa sangat kebal terhadap virus, serangan makhluk jahat bernama korupsi, kolusi dan nepotisme. Tapi bisa juga ia sangat rentan terhadap virus KKN jika software kepemimpinan karakter progresif ini tidak terinstal secara sempurna, tidak mendarah daging nilai-nilai yang ditanamkan dalam dirinya, ia sebatas lip service yang hanya ada di bibir manis sangat trainer gadungan. Trainer gadungan inilah yang tidak menginstalnya dengan sempurna sehingga membuat kacau bahkan akan bertambah rusak.

Oleh karena itu, *software* kepemimpinan karakter progresif haruslah diinstal oleh seorang programmer yang mahir yaitu seorang trainer sejati, yang mampu mengubah loyang menjadi emas dan tentunya harus diinstal pula pada sumberdaya manusia yang unggul. Untuk memperoleh sumber daya manusia yang unggul, maka harus disiapkan sedini mungkin sejak dibangku sekolah dasar, barulah saat beranjak dewasa nalar berfikirnya akan dianggap mampu menerima aplikasi *software* kepemimpinan karakter dengan sempurna. Aplikasi *software* ini secara mendalam akan membahas wawasan Ke-Islaman, Ke-Indonesiaan, dan Kemahasiswaan sebagai *agent of change*. Ketika *software* kepemimpinan karakter

progresif ini sudah terinstal sempurna pada setiap entitas generasi bangsa, maka program ini akan bisa teraplikasikan dalam tiap dimensi kehidupan, akan terjadi percepatan perkembangan ekonomi, politik, sosial, budaya, hukum, teknologi, dan lain sebagainya, karena dirinya sadar, bahwa mereka telah disiapkan untuk mewujudkan Indonesia emas yang lebih baik dan lebih berkemajuan.

Rakyat Indonesia Butuh Pemimpin Progresif

Saat ini, Indonesia masih dikategorikan sebagai negara berkembang yang masih membutuhkan proses pembangunan dalam sistem ketatanegaraan agar tercipta situasi yang kondusif bagi masyarakat dan pemerintah. Indonesia memiliki dasar Negara yang kuat berdasarkan Pancasila. Setidaknya nilai-nilai Pancasila tersebut tertanam dalam diri seorang pemimpin dalam sendi-sendi kehidupannya. Akan tetapi, para pemimpin Indonesia mengalami kemerosotan moralitas dan kehilangan jati diri bangsa yang menganut paham demokrasi pancasila pada kurun waktu terakhir. Para pemimpin banyak menampilkan sikap arogansi terhadap kekuasaan yang dimiliki dan lebih mengedepankan kepentingan partai. Pertikaian politik antar pemimpin sesungguhnya telah memberikan gambaran yang jelas tentang betapa mereka sungguh merasa dirinya paling benar, paling mewakili rakyat, dan paling mengerti persoalan yang bersifat semu.

Hal ini telah menimbulkan sikap ketidakpedulian dan apatis masyarakat terhadap kondisi pemerintahan. Untuk itu, rakyat Indonesia membutuhkan pemimpin yang rendah hati, fleksibel, dan progresif berlandaskan Pancasila. Indonesia membutuhkan pemimpin yang rendah hati. Demi menghormati kepentingan rakyat, pemimpin rela berpanas-panas mendengar partisipasi masyarakat luas. Tidak hanya mendengarkan partisipasi masyarakat yang ada di Ibukota, tetapi juga mendengarkan aspirasi masyarakat dari Sabang sampai Merauke hingga ke pelosok-pelosok desa. Atas dasar masukan dan partisipasi masyarakat itu, pemimpin dapat memberikan solusi yang realistis dan berdaya guna bagi kesejahteraan kehidupan seluruh bangsa Indonesia. Pemimpin yang rendah hati memiliki beberapa karakteristik di antaranya, melayani publik tanpa

memilih, melihat semua orang penting, mau mendengarkan orang lain, dapat menerima kritik, mau mengakui kesalahan, memiliki jiwa pemaaf, lemah lembut, dan tidak emosional.

Indonesia membutuhkan pemimpin yang fleksibel. Demi kemajuan bangsa, pemimpin harus memiliki sifat keterbukaan terhadap publik yang dapat memberikan informasi dan dapat diterima oleh masyarakat. Kebijakan yang diambil para pemimpin akan menjadi acuan untuk mensinergikan langkah-langkah konkret untuk mencapai pembangunan pelayanan publik yang efektif dan efisien agar dirasakan oleh masyarakat luas. Kebijakan yang telah diambil mampu menyesuaikan diri dan tetap bertahan seiring perkembangan zaman.

Pada saat ini, rakyat Indonesia sangat memerlukan pemimpin yang progresif. Artinya pemimpin yang sangat peka terhadap perubahan yang bisa menciptakan kepercayaan masyarakat. Adapun kriteria pemimpin yang progresif adalah:

1. Pertama, cenderung bersikap otentik - Pemimpin akan bergerak sesuai dengan tujuan aslinya.
2. Kedua, pemimpin yang anti status quo — Karenanya praktik KKN dapat berkurang secara drastis.
3. Ketiga, bertindak luar biasa - Sehingga dapat membawa perubahan bagi bangsa Indonesia.
4. Keempat, independen dari partai politik - sehingga yang diutamakan adalah kepentingan rakyat.
5. Kelima, idealis dan inovatif - pemimpin menjalankan ide tanpa hambatan dan bergerak mencapai dengan mengolah tujuan jangka panjang menjadi jangka pendek dan kompleks menjadi sederhana.
6. Keenam, berani — terutama berani mengambil resiko dan bertindak cepat (tapi cermat).
7. Ketujuh, tegas - Ketegasan yang objektif dan responsif terhadap lingkungan sekitar.
8. Kedelapan, transformasi - penuh restorasi (perubahan ke arah yang lebih baik).

Rakyat Indonesia Butuh Pemimpin Visioner

Banyak dari kita mungkin sangat asing di telinga kita mengenai pemimpin yang visioner? Sebenarnya apakah pemimpin yang visioner itu? Kepemimpinan visioner merupakan sebuah pola kepemimpinan yang ditujukan untuk memberi arti pada kerja dan usaha yang perlu dilakukan bersama-sama oleh para anggota perusahaan dengan cara memberi arahan dan makna pada kerja dan usaha yang dilakukan berdasarkan visi yang jelas (Diana Kartanegara, 2003). Kepemimpinan Visioner memerlukan kompetensi tertentu. Pemimpin visioner setidaknya harus memiliki empat kompetensi kunci sebagaimana dikemukakan oleh Burt Nanus (1992), yaitu:

1. Seorang pemimpin visioner harus memiliki kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif dengan manajer dan karyawan lainnya dalam organisasi. Hal ini membutuhkan pemimpin untuk menghasilkan *guidance, encouragement, and motivation*.
2. Seorang pemimpin visioner harus memahami lingkungan luar dan memiliki kemampuan bereaksi secara tepat atas segala ancaman dan peluang. Ini termasuk, yang paling penting, dapat *relate skillfully* dengan orang-orang kunci di luar organisasi, namun memainkan peran penting terhadap organisasi (investor, dan pelanggan).
3. Seorang pemimpin harus memegang peran penting dalam membentuk dan mempengaruhi praktek organisasi, prosedur, produk dan jasa. Seorang pemimpin dalam hal ini harus terlibat dalam organisasi untuk menghasilkan dan mempertahankan kesempurnaan pelayanan, sejalan dengan mempersiapkan dan memandu jalan organisasi ke masa depan (*successfully achieved vision*).
4. Seorang pemimpin visioner harus memiliki atau mengembangkan 'ceruk' untuk mengantisipasi masa depan. Ceruk ini merupakan sebuah bentuk imajinatif, yang berdasarkan atas kemampuan data untuk mengakses kebutuhan masa depan konsumen, teknologi, dan lain sebagainya. Ini termasuk kemampuan untuk mengatur sumber daya organisasi guna mempersiapkan diri menghadapi kemunculan kebutuhan dan perubahan ini.

Jadi kepemimpinan visioner merupakan sebuah pola kepemimpinan yang sangat tegas dengan tujuan dari suatu organisasi. Bila pemimpin seperti ini banyak di Indonesia maka dapat dipastikan bahwa negara ini cepat dalam perkembangannya. Barbara Brown mengajukan 10 kompetensi yang harus dimiliki oleh pemimpin visioner, yaitu:

1. **Visualizing** - Pemimpin visioner mempunyai gambaran yang jelas tentang apa yang hendak dicapai dan mempunyai gambaran yang jelas kapan hal itu akan dapat dicapai.
2. **Futuristic Thinking** - Pemimpin visioner tidak hanya memikirkan di mana posisi bisnis pada saat ini, tetapi lebih memikirkan di mana posisi yang diinginkan pada masa yang akan datang.
3. **Showing Foresight** - Pemimpin visioner adalah perencana yang dapat memperkirakan masa depan. Dalam membuat rencana tidak hanya mempertimbangkan apa yang ingin dilakukan, tetapi mempertimbangkan teknologi, prosedur, organisasi dan faktor lain yang mungkin dapat mempengaruhi rencana.
4. **Proactive Planning** - Pemimpin visioner menetapkan sasaran dan strategi yang spesifik untuk mencapai sasaran tersebut. Pemimpin visioner mampu mengantisipasi atau mempertimbangkan rintangan potensial dan mengembangkan rencana darurat untuk menanggulangi rintangan itu
5. **Creative Thinking** - Dalam menghadapi tantangan pemimpin visioner berusaha mencari alternatif jalan keluar yang baru dengan memperhatikan isu, peluang dan masalah. Pemimpin visioner akan berkata “*If it ain’t broke, break it!*”.
6. **Taking Risks** - Pemimpin visioner berani mengambil resiko, dan menganggap kegagalan sebagai peluang bukan kemunduran
7. **Process Alignment** - Pemimpin visioner mengetahui bagaimana cara menghubungkan sasaran dirinya dengan sasaran organisasi. Ia dapat dengan segera menselaraskan tugas dan pekerjaan setiap departemen pada seluruh organisasi
8. **Coalition Building** - Pemimpin visioner menyadari bahwa dalam rangka mencapai sasara dirinya, dia harus menciptakan hubungan yang harmonis

baik ke dalam maupun ke luar organisasi. Dia aktif mencari peluang untuk bekerjasama dengan berbagai macam individu, departemen dan golongan tertentu.

9. ***Continuous Learning*** - Pemimpin visioner harus mampu dengan teratur mengambil bagian dalam pelatihan dan berbagai jenis pengembangan lainnya, baik di dalam maupun di luar organisasi. Pemimpin visioner mampu menguji setiap interaksi, negatif atau positif, sehingga mampu mempelajari situasi. Pemimpin visioner mampu mengejar peluang untuk bekerjasama dan mengambil bagian dalam proyek yang dapat memperluas pengetahuan, memberikan tantangan berpikir dan mengembangkan imajinasi
10. ***Embracing Change*** - Pemimpin visioner mengetahui bahwa perubahan adalah suatu bagian yang penting bagi pertumbuhan dan pengembangan. Ketika ditemukan perubahan yang tidak diinginkan atau tidak diantisipasi, pemimpin visioner dengan aktif menyelidiki jalan yang dapat memberikan manfaat pada perubahan tersebut

Burt Nanus (1992), mengungkapkan ada empat peran yang harus dimainkan oleh pemimpin visioner dalam melaksanakan kepemimpinannya, yaitu:

1. **Peran penentu arah (*Direction Setter*)** - Peran ini merupakan peran di mana seorang pemimpin menyajikan suatu visi, meyakinkan gambaran atau target untuk suatu organisasi, guna diraih pada masa depan, dan melibatkan orang-orang dari 'get-go.' Hal ini bagi para ahli dalam studi dan praktek kepemimpinan merupakan esensi dari kepemimpinan. Sebagai penentu arah, seorang pemimpin menyampaikan visi, mengkomunikasikannya, memotivasi pekerja dan rekan, serta meyakinkan orang bahwa apa yang dilakukan merupakan hal yang benar, dan mendukung partisipasi pada seluruh tingkat dan pada seluruh tahap usaha menuju masa depan
2. **agen perubahan (*agent of change*)** - Agen perubahan merupakan peran penting kedua dari seorang pemimpin visioner. Dalam konteks perubahan, lingkungan eksternal adalah pusat. Ekonomi, sosial, teknologi, dan perubahan politis terjadi secara terus-menerus, beberapa berlangsung secara dramatis dan yang

lainnya berlangsung dengan perlahan. Tentu saja, kebutuhan pelanggan dan pilihan berubah sebagaimana halnya perubahan keinginan para stakeholders. Para pemimpin yang efektif harus secara konstan menyesuaikan terhadap perubahan ini dan berpikir ke depan tentang perubahan potensial dan yang dapat dirubah. Hal ini menjamin bahwa pemimpin disediakan untuk seluruh situasi atau peristiwa-peristiwa yang dapat mengancam kesuksesan organisasi saat ini, dan yang paling penting masa depan. Akhirnya, fleksibilitas dan resiko yang dihitung pengambilan adalah juga penting lingkungan yang berubah

3. **juru bicara (*Spokesperson*)** - Memperoleh 'pesan' keluar, dan juga berbicara, boleh dikatakan merupakan suatu bagian penting dari memimpin masa depan suatu organisasi. Seorang pemimpin efektif adalah juga seseorang yang mengetahui dan menghargai segala bentuk komunikasi tersedia, guna menjelaskan dan membangun dukungan untuk suatu visi masa depan. Pemimpin, sebagai juru bicara untuk visi, harus mengkomunikasikan suatu pesan yang mengikat semua orang agar melibatkan diri dan menyentuh visi organisasi-secara internal dan secara eksternal. Visi yang disampaikan harus 'bermanfaat, menarik, dan menumbulkan kegairahan tentang masa depan organisasi.'
4. **Pelatih (*Coach*)** - Pemimpin visioner yang efektif harus menjadi pelatih yang baik. Dengan ini berarti bahwa seorang pemimpin harus menggunakan kerjasama kelompok untuk mencapai visi yang dinyatakan. Seorang pemimpin mengoptimalkan kemampuan seluruh 'pemain' untuk bekerja sama, mengkoordinir aktivitas atau usaha mereka, ke arah 'pencapaian kemenangan', atau menuju pencapaian suatu visi organisasi. Pemimpin, sebagai pelatih, menjaga pekerja untuk memusatkan pada realisasi visi dengan pengarahan, memberi harapan, dan membangun kepercayaan di antara pemain yang penting bagi organisasi dan visinya untuk masa depan. Dalam beberapa kasus, hal tersebut dapat dibantah bahwa pemimpin sebagai pelatih, lebih tepat untuk ditunjuk sebagai *player-coach*.

Selain itu seorang pemimpin visioner juga harus:

1. Berwawasan ke masa depan - Pemimpin visioner mempunyai pandangan yang jelas terhadap suatu visi yang ingin di capai, agar organisasi yang dia masuki dapat berkembang. Sesuai dengan visi yang ingin dia capai
2. Berani bertindak dalam meraih tujuan — Pemimpin visioner penuh percaya diri, tidak ragu dan selalu siap menghadapi resiko. Pada saat yang bersamaan, pemimpin visioner juga menunjukkan perhitungan yang cermat, teliti dan akurat. Dalam memperhitungkan kejadian yang di anggapnya penting
3. Mampu menggalang orang lain - Pemimpin visioner mampu menggalang orang lain untuk bekerja keras dan kerjasama dalam menggapai tujuan. Pemimpin visioner adalah sosok pemimpin yang patut di contoh, dia mau membuat contoh agar masyarakat sekitar mencontoh dia
4. Mampu merumuskan visi yang jelas - Pemimpin visioner inspirasional dan menggugah, mengelola 'mimpi' menjadi kenyataan. Pemimpin visioner adalah orang yang mempunyai komitmen yang kuat terhadap visi di embannya, dia ingin mewujudkan visinya kedalam suatu organisasi yang dia masuki
5. Mampu mengubah visi ke dalam aksi - Pemimpin visioner dapat merumuskan visi ke dalam misinya yang selanjutnya dapat diserap anggota organisasi. Yang dapat menjadikan bahan acuan dalam setiap melangkah kedepan
6. Berpegang erat kepada nilai-nilai spiritual yang diyakininya - Pemimpin visioner sangatlah profesionalitas terhadap apa yang diyakini, seperti nilai — nilai luhur yang ada di bangsa ini. Dia sosok pemimpin yang bisa dijadikan contoh
7. Membangun hubungan (relationship) secara efektif - Pemimpin visioner sangatlah pandai dalam membangun hubungan antar anggota, dalam hal memotivasi, memberi, membuat anggotanya lebih maju dan mandiri. Secara tidak langsung hubungan itu akan terjalin dengan sendirinya. Dia juga tidak malu—malu dalam member reward dan punishment terhadap anggotanya, tingkat integritasnya sangatlah tinggi
8. Innovative dan proaktif - Pemimpin visioner dalam berfikir sangatlah kreatif. Dia mengubah gaya berpikir konvensional menjadi paradigma baru, dia sosok

pemimpin yang kreatif dan aktif. Dia selalu mengamati langkah–langkah ke depan dan isu–isu terbaru tentang organisasi/instansi.

Kondisi Kepemimpinan Indonesia dan Tantangan ke Depan

Untuk melihat bagaimana kondisi kepemimpinan Indonesia saat ini, ada salah satu pendapat yang dilontarkan oleh Ketua DPR-RI saat sidang dilangsungkan pada tahun 1992. Salah satu poin menarik (dalam Opini Faturachman di Kompas 15/9/1992) dari ketua DPR-RI Kharis Suhud mengatakan antara lain, bahwa ada penurunan keteladanan kepemimpinan yang terjadi sekarang. Apa gerangan tiba-tiba seorang pemimpin dan wakil rakyat yang duduk di lembaga legislatif berujar seperti demikian. Tentu perkataan ini tidak langsung secara tiba-tiba dikatakan olehnya dalam sidang terhormat dan ini mungkin sudah melewati proses yang panjang hingga terlontar kalimat seperti itu.

Bagaimana dengan kondisi setelahnya? Sepertinya pendapat ini masih relevan dengan kondisi kepemimpinan yang terjadi dalam bangsa ini meskipun ‘usianya’ telah 18 tahun yang lalu diucapkan. Hal ini cukup beralasan mengingat permasalahan yang terjadi di bangsa ini seperti korupsi, penggunaan kekuasaan untuk kepentingan tertentu, kasus kekerasan dan tindak terorisme dan sampai pada etika anggota dewan yang sangat tidak beralasan menonton video porno saat sidang berlangsung, hal ini sungguh menampar wajah bangsa. Kejadian seperti ini seperti tidak kunjung usai untuk segera dituntaskan. Ditambah lagi mulai semakin maraknya aksi-aksi demo menolak kepemimpinan yang terjadi akhir-akhir ini semakin memperkuat indikasi bahwa ada sesuatu yang tidak diinginkan masyarakat dari sosok seorang pemimpin.

Statement-statement mengenai ‘krisis kepercayaan’ yang mulai berkembang di masyarakat mulai diangkat dalam diskusi-diskusi yang dilakukan stasiun televisi. Lagi-lagi ini memperkuat bahwa krisis kepemimpinan mulai menjadi eforia gunung es yang sewaktu-waktu akan meledak dan akan menimbulkan terulangnya kembali

reformasi yang terjadi beberapa tahun yang lalu. Peristiwa ini masih merupakan sekelumit masalah yang sebenarnya masih banyak terjadi di dalam masyarakat dan tentu dibutuhkan sosok seorang pemimpin yang berani, tegas dan bijaksana untuk menyelesaikannya.

Menjadi pemimpin tidak mudah. Lebih sulit lagi menjadi pemimpin yang baik. Sayangnya, banyak orang yang tidak menyadari bahwa mereka tidak layak menjadi seorang pemimpin. Ambisi yang besar sering menjadi modal satu-satunya (Faturachman, 1992). Ini merupakan masalah yang terjadi dalam dinamika kepemimpinan kita saat ini. Dimana orang-orang merasa bahwa mereka adalah seorang pemimpin dan mampu memimpin. Pemimpin-pemimpin ‘karbit’ kerap bermunculan ke panggung politik. Partai tidak lagi menjadi proses pendidikan untuk menjadi pemimpin, partai hanya dijadikan kendaraan politik semata dengan uang sebagai motor penggerakannya. Tidak jarang juga kepopuleran menjadi indikator penting sebagai salah satu yang dipaksakan.

Faturachman berpendapat bahwa pola kepemimpinan tidak banyak berubah. Namun tuntutan masyarakat yang banyak berubah sejalan dengan perubahan zaman. Perkembangan ilmu pengetahuan punya andil besar dalam hal ini. Karena dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi menyebabkan masyarakat seakan mengikuti perubahan ini. Masyarakat merasa terpaksa untuk mengimbangi perubahan, terlebih dalam negara-negara berkembang dimana masih banyak kehidupan masyarakatnya jauh dari kesan modern yang dipenuhi dengan perangkat-perangkat teknologi canggih. Hal ini dapat kita temui dalam masyarakat Indonesia, yang berada di suku-suku pedalaman Sumatra, Jawa, Kalimantan dan Papua.

Permasalahan lain dari kepemimpinan kita adalah kurang tegas dalam memimpin sehingga masyarakat menjadi bingung dengan pola kepemimpinan yang berkembang. Ditambah lagi dengan bumbu-bumbu politik pencitraan yang menjadi landasan dalam bertindak. Sehingga jika permasalahan muncul

membutuhkan waktu yang sangat lama untuk segera diantisipasi dan ditanggulangi. Hal-hal lain yang juga mulai berkembang yaitu paradigma berpikir tentang seorang pemimpin. Kecenderungan yang terjadi dalam pola kepemimpinan kita adalah menganggap dirinya sebagai 'raja' yang harus disembah dan dipuja-puja. Ketika para pemimpin datang berkunjung maka blokade-blokade jalan dilakukan dengan dalih pengamanan yang bisa dianggap terlalu berlebihan.

Selain itu, tantangan terberat bagi seorang pemimpin, menurut Locke adalah menanamkan visi yang sudah dikembangkan kepada anggota organisasi. Ini merupakan hal esensial yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin kepada anggota-anggotanya sehingga segenap anggota dapat mengerti dan memahami visi yang menjadi tujuan organisasi atau perusahaan yang mereka ikuti. Dengan mengetahui visi maka segenap tindakan para anggota menuju ke arah tercapainya visi tersebut. Tidak hanya itu, pemimpin mempunyai kewajiban lain yaitu menghidupkan dan memberi energi pada visi agar dapat menjadi roh seluruh anggota organisasi.

Solusi dan Pemecahan

Karena pemimpin merupakan sesuatu yang tidak dibawa lahir, maka dari itu sistem pendidikan akan membawa andil besar dalam menjawab kebutuhan pemimpin yang mengerti setiap masalah yang terjadi dan dapat memberikan kontribusi dalam penyelesaiannya. Sehingga seorang pemimpin seharusnya dapat membuka mata dan pikiran agar setiap masalah yang berkembang dapat diatasi dengan baik. Untuk mewujudkan hal ini maka dibutuhkan seorang pemimpin untuk mau belajar tidak hanya dalam lingkup pendidikan resmi atau formal namun juga pendidikan non formal. Seperti yang diungkapkan oleh Nisrul Irawati bahwa tantangan seorang pemimpin semakin kompleks dan rumit untuk itu seorang pemimpin sekarang tidak cukup lagi hanya mengandalkan pada bakat atau keturunan.

Pemimpin zaman sekarang harus belajar, harus membaca, harus mempunyai pengetahuan mutakhir dan pemahamannya mengenai berbagai soal yang menyangkut kepentingan orang-orang yang dipimpin. Selain itu, pemimpin juga harus memiliki kredibilitas dan integritas, dapat bertahan, serta melanjutkan misi kepemimpinannya. Kalau tidak, pemimpin itu hanya akan menjadi suatu karikatur yang akan menjadi cermin atau bahan tertawaan dalam kurun sejarah kelak dikemudian hari.

Pengertian Kepemimpinan

Secara etimologi kepemimpinan dapat diartikan yaitu kemampuan dan kepribadian seseorang dalam mempengaruhi serta membujuk pihak lain agar melakukan tindakan pencapaian tujuan bersama, sehingga dengan demikian yang bersangkutan menjadi awal struktur dan pusat proses kelompok. Menurut P. Pigors (1935), kepemimpinan adalah suatu proses saling mendorong melalui keberhasilan interaksi dari perbedaan-perbedaan individu, mengontrol daya manusia dalam mengejar tujuan bersama.

Pengertian Pemerintahan

Menurut C.F. Strong (1960) pemerintahan dalam arti luas mempunyai kewenangan untuk memelihara kedamaian dan keamanan negara, ke dalam dan keluar. Oleh karena itu pertama harus mempunyai kekuatan militer atau kemampuan untuk mengendalikan angkatan perang, yang kedua harus mempunyai kekuatan legislatif atau dalam arti pembuatan undang-undang, dan yang ketiga harus mempunyai kekuatan finansial atau kemampuan untuk mencukupi keuangan masyarakat dalam rangka membiayai ongkos keberadaan negara dalam penyelenggaraan peraturan, hal tersebut dalam rangka penyelenggaraan kepentingan negara.

Ilmu pemerintahan merupakan ilmu yang mempelajari bagaimana melaksanakan pengurusan (eksekutif), pengaturan (legislatif), kepemimpinan

dan koordinasi pemerintah (baik pusat dengan daerah maupun penguasa dengan rakyatnya) dalam berbagai peristiwa dan gejala pemerintahan yang diharapkan secara baik dan benar.

kePemimPinan Pemerintahan

Kepemimpinan Pemerintahan Sebagai Ilmu

Kepemimpinan secara umum ada berbagai titik pandang disiplin ilmu yang memilikinya seperti ilmu jiwa, ilmu administrasi, ilmu manajemen, dan ilmu politik. Objek forma kepemimpinan pemerintahan adalah hubungan antara pemimpin dengan yang dipimpin. Dalam hal ini yang memimpin adalah pemerintah, sedangkan yang dipimpin adalah rakyatnya sendiri. Objek materinya adalah manusia. Jadi, berbeda dengan ilmu pemerintahan yang objek materinya adalah negara. Karena kepemimpinan pemerintahan objek materinya adalah manusia maka pengembangan ilmu ini akan bertumpang tindih dengan ilmu jiwa, ilmu administrasi, ilmu manajemen, bahkan ilmu ekonomi.

Teori kepemimpinan pemerintahan lebih berkonotasi kekuasaan di satu pihak dan pelayanan di pihak lain. Yaitu otokratis, psikologis, sosiologis, suportif, lingkungan, sifat, kemanusiaan, pertukaran, situasional dan kontingensi. Kekuasaan ditujukan untuk pemusnahan dekadensi moral (nahi munkar) sedangkan pelayanan ditujukan hanya untuk yang baik dan benar (amar makruf). Bila sudah menjadi disiplin ilmu yang mandiri nantinya maka kepemimpinan pemerintahan akan mempunyai beberapa metode. Antara lain yaitu metode induksi yang menarik kesimpulan adalah kepemimpinan itu dilahirkan atau dibentuk oleh lingkungan. Metode deduksi yang menguraikan fakta dan data kepemimpinan pemerintahan seperti berbagai gaya yang dipergunakan. Metode perbandingan ialah untuk membandingkan kepemimpinan pemerintahan di berbagai negara, baik negara maju maupun negara berkembang.

Kepemimpinan Pemerintahan Sebagai Seni

Menurut George R. Terry (1964): *Art is personal creative power plus skill in performance*. Maksudnya, seni adalah kekuatan pribadi seseorang yang kreatif, ditambah dengan keahlian yang bersangkutan dalam menampilkan tugas pekerjaannya. Jadi, seni merupakan kemampuan dan kemahiran seseorang untuk mewujudkan cipta, rasa dan karsa yang dimiliki yang bersangkutan dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai seniman. Kepemimpinan pemerintahan sebagai seni berarti bagaimana seorang pemimpin pemerintahan dengan keahliannya yang mampu menyelenggarakan pemerintahan secara indah. Dengan begitu seni memerintah tidak lebih daripada profesi seseorang yang ahli dalam pemerintahannya. Sebagai suatu seni, kepemimpinan pemerintahan juga berkenaan dengan bagaimana seni membujuk (persuasif), seni mendorong (motivatif), seni menghubungkan (komunikatif), seni bagaimana memfasilitasi, seni bagaimana mematangkan hubungan, dan seni bagaimana menjadi tauladan yang dicontoh orang lain.

Kepemimpinan Pemerintahan Sebagai Moral

Dalam suatu daerah yang tidak ada kepemimpinan pemerintahan sama sekali tidak menutup kemungkinan terjadi berbagai dekadensi moral yang anarkis, seperti perkosaan, pelecehan, perzinahan, pencurian, perampokan, penindasan, pembunuhan dan berbagai jenis kejahatan lainnya. Untuk itu diperlukan seorang pemegang kekuasaan yang menegakkan aturan dengan kekuasaannya yang disebut dengan pemimpin pemerintahan. Untuk masyarakat yang berlaku baik dan benar, pemimpin pemerintahan harus melayani. Karena akan terjadi berbagai permohonan pertolongan bagi pelayanan publik, seperti fakir miskin dan anak terlantar, orang tua jompo, korban bencana alam seperti banjir, kebakaran dan lain-lain. Untuk hal tersebut pemimpin pemerintahan harus memberikan pelayanannya. Selanjutnya, antara kekuasaan untuk kejahatan dan pelayanan untuk kebaikan seperti ini tidak boleh dibalik perlakuannya. Ketika kekuasaan digunakan untuk orang-orang yang berbuat baik dan benar (disebut dengan zalim), sedangkan pelayanan diberikan kepada pelaku kejahatan (disebut fasik). Itulah sebabnya pemimpin pemerintahan

harus bermoral, artinya yang bersangkutan selain ulama (rohaniawan) juga harus umara (negarawan).

FilSaFat kePemimPinan Pemerintahan

Pemerintah suatu negara pada abad ini berjuang menggeser paradigma kekuasaan menjadi paradigma pelayanan. Pemerintah dijadikan abdi masyarakat dengan ukuran bila rakyat menghendaki pelayanan kepengurusan sesuatu maka sebaiknya cepat, bermutu, murah, dan menimbulkan kepuasan bagi masyarakat. Dalam kajian pemerintahan, kepemimpinan pemerintahan harus berangkat dari kajian filsafat. Maksudnya adalah apa yang baik dan benar bagi masyarakat dan pemerintah itu sendiri, jauh dari rasa fanatisme dan fundamentalis. Filsafat adalah kata lain dari hakikat, kendati hakikat adalah salah satu dari nama al-quran yang mutlak dijadikan rujukan. Dan hendaklah ada segolongan elite yang mengajak kepada kebaikan, mengajak kepada kebenaran dan melarang berbuat keburukan, dan itulah orang yang beruntung. (QS. Al-Imron:104).

Baik adalah ukuran moral bagi aparat pemerintah, sedangkan kebenaran adalah ukuran logika pemerintahan. Mereka yang mengandalkan logika tanpa moral cenderung tirani dalam kekuasaannya. Sementara itu mereka yang mengandalkan moral tanpa logika akan membiarkan masyarakatnya bertindak anarkis. Karena segolongan umat adalah pemerintah itu sendiri, yang baik dan benar dalam pemerintahannya, inilah yang kemudian berkembang menjadi *good governance* dan *cleant government*.

teOri kePemimPinan Pemerintahan indOneSia

Teori Otokratis Dalam Kepemimpinan Pemerintahan

Teori otokratis dalam pemerintahan adalah teori bagaimana seorang pemimpin pemerintahan dalam tugasnya bekerja tanpa menerima saran dari bawahan. Perintah diberikan dalam satu arah saja, artinya bawahan tidak diperkenankan

membantah, mengkritik, bahkan bertanya. Untuk itu perlu pimpinan yang benar secara logika dan baik secara moral bahkan memiliki etika kendatipun keras. dalam keadaan darurat seperti penanggulangan bahaya, menghadapi musuh, terpepetnya waktu serta rawan dan kritisnya situasi, teori ini diperlukan karena organisasi tidak memiliki waktu untuk berdialog. Kelemahan teori ini adalah akan berbalik arah menjadi bumerang bila sang pimpinan kehilangan kekuatan fisik. Pertimbangan ruang dan waktu untuk teori kepemimpinan yang otokratis ini adalah di tempat yang cenderung relatif terbelakang, tradisional, menghadapi bawahan yang jelas bersalah dan mengakui serta menyadarinya. Semakin suatu lokasi cenderung lebih modernis maka teori ini harus semakin dikurangi. Begitu juga untuk hal situasi, semakin tenang suatu keadaan maka teori ini semakin dikurangi.

Teori Sifat dalam Kepemimpinan Pemerintahan

Teori sifat dalam kepemimpinan pemerintahan adalah teori yang mengatakan bahwa kepemimpinan tercipta dari seseorang berdasarkan sifat-sifat yang dimiliki seseorang tersebut. Berarti yang bersangkutan sudah sejak lahir memiliki ciri-ciri untuk menjadi pemimpin. Menurut teori ini seseorang memiliki bawaan bakat turunan. Bakat itu antara lain cukup terampil untuk mengurus orang lain, memiliki kepekaan inisiatif, mempunyai rangsangan emosional untuk membela teman, dewasa dalam pemikiran, dan pandai membujuk dalam rayuan yang menghanyutkan. Selain itu, gampang berkomunikasi, percaya diri untuk tampil ke depan umum, kreatif dalam menemukan gagasan baru, mempunyai persepsi positif serta jalan keluar setiap masalah, dan selalu berpartisipasi dalam setiap kegiatan orang lain.

Teori Manusiawi Dalam Kepemimpinan Pemerintahan

Teori manusiawi dalam kepemimpinan pemerintahan adalah teori yang pemimpinnya benar-benar merasakan bawahannya (baik rakyat maupun staf) sebagai manusia yang dapat dimotivasi kebutuhannya sehingga menimbulkan kepuasan kerja. Untuk itu teori ini berkaitan dengan teori motivasi. Abraham Maslow memotivasi orang lain dengan memenuhi tingkat kebutuhan dasar (*basic needs*),

yaitu kebutuhan fisik (*physiological need*), kebutuhan agar selalu aman (*safety need*), kebutuhan bermasyarakat (*social need*), kebutuhan untuk dihormati (*esteem need*), serta kebutuhan untuk mewujudkan diri (*self actualization need*).

Teori Perilaku Pribadi dalam Kepemimpinan Pemerintahan

Teori perilaku pribadi dalam kepemimpinan pemerintahan adalah teori di mana pemimpin melakukan pendekatan pada bawahan melalui cara-cara nonformal yang tidak resmi. Dengan begitu perintah biasanya dilakukan secara lisan dan bukan tertulis. Jadi, kalau teori otokratis dinilai cukup efektif hasilnya maka teori perilaku pribadi cukup efisien dalam tenaga dan biaya. Teori ini memerlukan bakat tersendiri dari pemimpin yang melakukannya. Dalam kepemimpinan pemerintahan biasanya atasan mengadakan arisan, undangan makan malam, kumpul reuni, kesukuan dan keagamaan. Di Indonesia hal ini sangat terdukung, karena masyarakat Indonesia dari suku apapun selalu mendahulukan pemimpin pemerintahan karena paternalistik yang dianutnya. Walaupun pemimpin pemerintahan hanya menyampaikan perintah berupa sindiran, sering bawahan sudah menangkap artinya.

Teori Lingkungan dalam Kepemimpinan Pemerintahan

Teori lingkungan dalam kepemimpinan pemerintahan adalah teori yang memperhitungkan ruang dan waktu. Berbeda dengan teori sifat yang mengatakan bahwa pemimpin itu dilahirkan maka dalam teori ini pemimpin dapat dibentuk. Yang dimaksud dengan ruang adalah tempat/lokasi pembentukan pemimpin itu berada. Misalnya, di Iran yang menganut islam Syiah maka pimpinan spiritual akan sangat tepat memimpin revolusi untuk menggulingkan Syah Iran yang tirani. Yang dimaksud dengan waktu adalah saat yang tepat ketika pembentukan pemimpin pemerintahan itu terjadi atau dipertahankan. Misalnya di Irak yang sering melakukan Invasi atau diserbu pihak lain maka rakyat membutuhkan seorang pemberani seperti Saddam Husein untuk terus menjadi Presiden.

Teori Situasi dalam Kepemimpinan Pemerintahan

Teori situasi dalam kepemimpinan pemerintahan adalah teori di mana

pemimpin memanfaatkan situasi dan kondisi bawahannya dalam kepemimpinannya. Yaitu dengan memperhatikan dukungan (suportif) dan pengarahan (directif) sebagai berikut:

1. Bila kepada seorang bawahan tidak terlalu banyak diberikan dukungan dan pengarahan maka berarti bawahan tersebut sudah matang, artinya bawahan tersebut memang mampu bekerja dan yakin akan menyelesaikannya. Oleh karenanya pimpinan dapat mendelegasikan wewenangnya, jadi disebut dengan *delegating*.
2. Bila kepada seorang bawahan pimpinan harus banyak memberikan dukungan tetapi sedikit memberikan arahan, hal tersebut adalah karena bawahan tersebut sebenarnya tidak mampu bekerja tetapi tidak mau melakukannya. Jadi, pada keadaan seperti ini kita harus berpartisipasi sepenuhnya, disebut dengan *participating*.
3. Bila kepada seorang bawahan pimpinan harus banyak memberikan dukungan dan banyak pula memberikan pengarahan, hal tersebut karena bawahan sebenarnya tidak mampu tetapi mau bekerja. Pada kelompok ini biasanya pimpinan harus menjual programnya maka dikenal dengan *selling*.
4. Bila kepada seorang bawahan pimpinan harus banyak memberikan pengarahan tetapi sedikit memberikan dukungan, hal tersebut adalah karena bawahan tersebut tidak matang, tidak mampu, tidak mau, dan tidak mantap. Jadi, bawahan tersebut tidak perlu didukung tetapi perlu diarahkan, disebut dengan *telling*.

Teori Pertukaran dalam Kepemimpinan Pemerintahan

Teori pertukaran dalam kepemimpinan pemerintahan adalah teori di mana pemimpin pemerintahan dalam mempengaruhi bawahannya memakai strategi *take and give*. Strategi pertukaran mirip dengan percaloan yang harus sportif membayar setiap tenaga dan keringat yang dikeluarkan. Komersialisme tenaga ini akan menghilangkan pengabdian untuk berbagai tugas. Biasanya terjadi pada aparat pemerintahan kota besar yang kemudian masyarakatnya sudah patembayan (*gesselschaft*).

Teori Kontingensi dalam Kepemimpinan Pemerintahan

Teori kontingensi dalam kepemimpinan pemerintahan adalah teori yang berpatokan pada tiga hal, yaitu hubungan atasan dengan bawahan (*leader member relation*), struktur/orientasi tugas (*task structure*), dan posisi/wibawa pemimpin (*leader position power*) yang dikemukakan oleh Fred Fiedler (1976) dalam bukunya *A Theory of Leadership Effectiveness*. Dari keterangan tersebut di atas ditemukanlah delapan kondisi kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

1. Hubungan atasan dan bawahan baik, struktur tugas berpola, dan wibawa pemimpin yang kuat
2. Hubungan atasan dan bawahan baik, struktur tugas berpola, tetapi wibawa pemimpin yang lemah
3. Hubungan atasan dan bawahan baik, struktur tugas tidak berpola, dan wibawa pemimpin yang kuat
4. Hubungan atasan dan bawahan baik, struktur tugas tidak berpola, dan wibawa pemimpin yang lemah
5. Hubungan atasan dan bawahan buruk, struktur tugas berpola, wibawa pemimpin yang kuat
6. Hubungan atasan dan bawahan buruk, struktur tugas berpola, wibawa pemimpin yang lemah
7. Hubungan atasan dan bawahan buruk, struktur tugas tidak berpola, wibawa pemimpin yang kuat
8. Hubungan atasan dan bawahan buruk, struktur tugas tidak berpola, wibawa pemimpin yang lemah

Gaya kePemimpinan Pemerintahan Indonesia

Gaya merupakan kesanggupan, kekuatan, cara, irama, ragam, bentuk, lagu, metode yang khas dari seseorang untuk bergerak serta berbuat sesuatu. Dengan demikian, yang bersangkutan mendapat penghargaan untuk keberhasilan dan kejatuhan nama bila mengalami kegagalan. Ada beberapa gaya dalam

kepemimpinan pemerintahan yang akan diuraikan berikut ini.

1. **gaya demokratis dalam kepemimpinan pemerintahan** - Gaya demokratis dalam kepemimpinan pemerintahan adalah cara dan irama seorang pemimpin dalam menghadapi bawahan dan masyarakatnya dengan memakai metode pembagian tugas dengan bawahan, begitu juga antarbawahan dibagi tugas secara merata dan adil. Kemudian pemilihan tugas tersebut dilakukan secara terbuka, antarbawahan dianjurkan berdiskusi tentang keberadaannya untuk membahas tugasnya. Baik bawahan yang terendah sekalipun boleh menyampaikan saran serta diakui haknya, dengan demikian dimiliki persetujuan dan consensus atas kesepakatan bersama. Oleh karena itu, harus dibuat ketentuan tertentu dalam pendemokrasian ini karena kekuasaan berada ditangan bawahan. Hal ini untuk mencegah anarkisme yang mungkin terjadi, karena hak asasi disanjung dalam organisasi. Pada gilirannya nanti antarbawahan dan masyarakat diharapkan terjadi persaingan keahlian.
2. **gaya birokrasi dalam kepemimpinan pemerintahan** - Gaya birokrasi dalam kepemimpinan pemerintahan adalah cara dan irama seorang pemimpin pemerintahan dalam menghadapi bawahan dan masyarakatnya dengan memakai metode tanpa pandang bulu. Artinya, setiap bawahan harus diperlakukan sama disiplinnya, spesialisasi tugas yang khusus, kerja yang ketat pada aturan, sehingga kemudian bawahan menjadi kaku tetapi sederhana. Dalam kepemimpinan seperti ini segala sesuatunya dilakukan secara resmi dikantor pada jam dinas tertentu dan dengan tata cara formal. Pengaturannya dari atas kebawah sedangkan pertanggungjawaban dari bawah ke atas secara sentralistik, serta harus berdasarkan logika bukan perasaan, taat dan patuh kepada aturan serta terstruktur dalam kerjanya.
3. **gaya kebebasan dalam kepemimpinan pemerintahan** - Gaya kebebasan dalam kepemimpinan pemerintahan adalah cara dan irama seorang pemimpin pemerintahan dalam menghadapi bawahan dan masyarakatnya dengan memakai metode pemberian keleluasaan pada bawahan dan masyarakat seluas-luasnya, metode ini dikenal juga dengan *liberalism*. Dengan begitu gaya ini setiap bawahan bebas bersaing dalam berbagai strategi ekonomi,

politik, hukum, dan administrasi. Jadi, pimpinan pemerintahan memberikan peluang besar pada kegiatan organisasi. Hal ini hanya cocok pada daerah yang sudah modern dengan pola pikir bisa dipertanggungjawabkan. Karena bila di daerah tradisional akan membuat masyarakat semakin berada di alam keterbelakangan. Dalam kepemimpinan pemerintahan bila memakai gaya bebas seperti ini tidak menutup kemungkinan pemimpin pemerintahan akan membuka berbagai lokasi perjudian, pelacuran, mabuk-mabukan untuk menghasilkan pendapatan negara. Bahkan untuk mempertahankan diri masyarakat sipil diperkenankan memperdagangkan senjata api. Apabila posisi pemerintah menjadi lemah menghadapi para kaum borjuis kapitalis maka para pemilik modal menjadi kelompok penekan dalam menerapkan pemilihan gubernur dan bupati bahkan presiden, begitu juga dalam mengatur tender, gaji, jam kerja, pemberhentian, sanksi, bahkan terjadi pemerasan tenaga manusia oleh manusia.

4. **gaya otokrasi dalam kepemimpinan pemerintahan** - Gaya otokrasi dalam kepemimpinan pemerintahan adalah cara dan irama seorang pemimpin pemerintahan dalam menghadapi bawahan dan masyarakatnya dengan memakai metode paksaan kekuasaan. Cara ini cocok untuk mempercepat waktu di kalangan militer, karena itu diterapkan sistem komando dengan one way traffic dalam komunikasi pemerintahannya sehingga efektif hasilnya. Tetapi sangat berakibat fatal bagi daerah-daerah yang sudah maju karena ketakutan bawahan hanya ketika pemimpin pemerintahan sedang memiliki kekuasaan saja. Jadi, gaya ini hanya diterapkan pada keadaan dan situasi antara lain sebagai berikut:
 - a. Untuk menimbulkan rasa persatuan dan kesatuan
 - b. Untuk keseragaman antarbawahan
 - c. Agar pemimpin pemerintahan tidak diganggu gugat
 - d. Agar menekan paham separatism
 - e. Untuk meningkatkan pengawasan
 - f. Untuk mempercepat mencapai tujuan

Variabel kepemimpinan Pemerintahan Indonesia

Variabel adalah sesuatu yang dapat berubah-ubah. Dalam kepemimpinan pemerintahan ada tiga variabel yang sangat berpengaruh namun selalu berubah-ubah sehingga disebut variabel kepemimpinan pemerintahan, yaitu sebagai berikut :

Variabel Situasi dan Kondisi Pemerintahan

Ada tujuh situasi dan kondisi yang menyebabkan pemimpin pemerintahan harus otokrasi atau demokrasi, yaitu sebagai berikut.

- a. Faktor fisik dan bentuk negara, bila situasi dan kondisi negara dalam keadaan berbentuk serikat atau federal, maka akan membuat pemimpin pemerintahannya melakukan pemerintahan yang cenderung lebih demokratis, sedangkan bila situasi dan kondisi negara kesatuan, maka akan membuat pemimpin pemerintahannya cenderung lebih otokratis.
- b. Faktor geografis, bila kondisi suatu negara berbentuk kepulauan maka pemimpin pemerintahan sebaiknya melakukan demokrasi, sedangkan bila bentuk geografisnya daratan continental maka sebaiknya pemimpin pemerintahannya melakukan otokratisasi.
- c. Faktor waraga negara, bila kondisi suatu negara penduduknya homogen maka pemerintahannya sebaiknya otokratis, sedangkan bila suatu negara penduduknya heterogen maka sebaiknya pemerintahannya demokratisasi agar setiap aspirasi suku, agama, adat, dan kebiasaan tertampung.
- d. Faktor sejarah, bila situasi negara senantiasa berperang maka sebaiknya pemimpin pemerintahannya melakukan otokratisasi, sedangkan bila situasi negara aman maka sebaiknya pemerintahannya demokratisasi.
- e. Faktor efisiensi dan efektivitas, bila suatu negara menghendaki kondisi yang efisien maka sebaiknya pemimpin pemerintahan melakukan demokratisasi, sedangkan bila suatu negara menghendaki kondisi yang efektif maka sebaiknya pemimpin pemerintahannya melakukan otokratisasi.

- f. Faktor politik, bila negara menghendaki kondisi yang stabil dengan perekonomian terkontrol maka sebaiknya pemimpin pemerintahan melakukan otokratisasi, sedangkan bila negara menghendaki kondisi yang mendidik rakyatnya berpartisipasi maka pemimpin pemerintahan sebaiknya melakukan demokratisasi.
- g. Faktor lezim yang berkuasa, bila lezim yang berkuasa seorang yang sulit dikritik dengan sendirinya mereka melakukan otokratisasi, sedangkan bila elite pemerintah yang berkuasa seorang yang suka bermusyawarah maka sebaiknya dilakukan demokratisasi.

Variabel Orang Banyak sebagai Pengikut

Orang banyak dikenal sebagai rakyat jelata memang selama ini diam, hanya saja jumlahnya sangat banyak. Maksudnya, bila terjadi demonstrasi maka karena jumlah orang banyak melebihi jumlah peluru, maka kemarahan orang banyak sulit dibendung, kita mengenal dengan keroyokan massa yang anarkis. Massa di negara kita sekalipun mesti dikenali, dikenali tuntutananya, dikenali budaya sehari-harinya, dikenali orang yang berada di belakang layar dan seberapa jauh kesatuan tujuan, dikenali seberapa kuat pengarahannya serta diprediksi dampak positif serta akses negatifnya. Setelah itu diperlukan suara yang mantap, penguasaan medan, sumber suara (mikrofon), lokasi strategis seperti podium, atau panggung ditengah lapangan. Kemudian baru mempengaruhi satu per satu orang yang berkerumun. Kesalahan bicara yang sedikit saja akan berakibat fatal dalam penguasaan massa seperti ini.

Variabel Penguasa sebagai Pemimpin Pemerintahan

Pemimpinan pemerintahan adalah penguasa, tetapi perlu diingat bahwa bagaimanapun yang bersangkutan memiliki kekuasaan, namun tetap saja sebagai manusia mempunyai jiwa. Jiwa itulah yang memiliki rasa seperti iba, sayang, kasih, benci, dendam, terharu, gembira, sedih, rindu, cemburu, susah, senang, dan gundah gulana. Oleh karena itu, suatu ketika pemimpin dapat digugah tetapi pada ketika yang lain sangat kaku karena dendam dan prinsipnya terhadap sesuatu.

Karena berubah-ubah inilah dianggap sebagai variable yaitu variable pemimpin pemerintahan. Kekuasaan harus diseimbangkan dengan pelayanan. Dalam arti kekuasaan ditujukan kepada mereka yang melakukan dekadensi moral disebut dengan nahi mungkar. Sedangkan pelayanan ditujukan kepada masyarakat yang secara aturan memang membutuhkan pertolongan tanpa melanggar aturan kesusilaan agama dan adat istiadat, inilah yang disebut dengan amar makruf.

teknik kePemimpin Pemerintahan indOneSia

Teknik adalah cara atau strategi yang dilakukan seseorang untuk mencapai tujuannya. Pemimpin pemerintahan harus mempunyai berbagai teknik dalam mempengaruhi bawahan atau masyarakatnya agar tujuan segera tercapai, sesuai dengan kemampuan pemimpin pemerintahan itu sendiri. Beberapa teknik dalam kepemimpinan pemerintahan, yaitu sebagai berikut.

Teknik Persuasif dalam Kepemimpinan Pemerintahan

Teknik persuasive dalam kepemimpinan pemerintahan adalah strategi pemimpin pemerintahan membujuk bawahannya untuk bekerja lebih rajin. Bujukan biasanya termasuk strategi lunak dan baik (*be good approach*) maka dilakukan dengan lemah lembut. Dengan teknik persuasive ini pemimpin pemerintahan melakukan pendekatan bujukan di mana untuk memotivasi bawahan dan masyarakat dipergunakan strategi pemanjaan. Bawahan dan masyarakat melaksanakan pekerjaan karena baik hatinya atasan (sang pemimpin).

Teknik Komunikatif dalam Kepemimpinan Pemerintahan

Teknik komunikatif dalam kepemimpinan pemerintahan adalah strategi dengan melakukan hubungan sesuai dengan kaidah-kaidah ilmu komunikasi, yaitu apa yang diinginkan oleh pemerintah sebagai pemberi pesan sama dengan apa yang diterima bawahan dan masyarakat. Seorang pemimpin pemerintahan harus memiliki media komunikasi yang baik dan benar, antara lain sebagai berikut:

1. Berbahasa dengan baik dan benar
2. Menuliskan pesan dengan jelas
3. Mempergunakan pengeras suara yang memadai
4. Berada di tempat yang resmi
5. Ciptakan situasi di mana bawahan dan masyarakat serius

Teknik Fasilitas dalam Kepemimpinan Pemerintahan

Teknik fasilitas dalam kepemimpinan pemerintahan adalah strategi pemimpin pemerintahan camat, bupati, walikota ataupun gubernur memberikan fasilitas kepada bawahan atau masyarakatnya dalam memperlancar pekerjaan, karena bawahan dan masyarakat tersebut terikat oleh pemberian tersebut. Hal ini disebut dengan kekuatan pemberian (*reward power*), misalnya sebagai berikut.

- a. Pemberian uang
- b. Pemberian barang
- c. Pemberian tempat
- d. Pemberian waktu

Karena teknik fasilitas ini adalah agar orang merasa bersyukur atas fasilitas yang dimilikinya (baik material maupun imaterial/rohani), maka perlu diutarakan sebagai bahan pemikiran masyarakat banyak yang harus menjaganya sebagai perwujudan rasa syukur mereka kepada Tuhan Yang Maha Kuasa.

Teknik Motivasi dalam Kepemimpinan Pemerintahan

Teknik motivasi dalam kepemimpinan pemerintahan adalah dengan memberikan dorongan kepada bawahan dan masyarakatnya bekerja serta membangun lebih rajin dengan berbagai cara, misalnya sebagai berikut.

- a. Memenuhi kebutuhan fisik
- b. Memberikan rasa aman
- c. Memberikan rasa nyaman
- d. Memberikan penghormatan
- e. Memberikan penghargaan

- f. Memberikan keleluasaan sesuai dengan kemampuan
- g. Memberikan kebebasan menjaga dan menguasai hak miliknya
- h. Memberikan kesempatan berorganisasi, berkumpul, dan bergaul
- i. Memberikan dorongan untuk berpartisipasi dalam hal pembangunan
- j. Teknik Keteladanan dalam Kepemimpinan Pemerintahan

Teknik keteladanan dalam kepemimpinan pemerintahan adalah strategi pemerintahan dalam memberikan contoh yang baik kepada bawahan maupun masyarakatnya sendiri. Misalnya, bila dalam pemberian sumbangan dana oleh suatu kepanitiaan maka pemimpin pemerintahan di Indonesia selalu diminta membayar paling awal, agar bias diikuti oleh masyarakatnya. Dalam hal ini seorang tokoh pemimpin pemerintahan di suatu tempat harus senantiasa dijadikan panutan.

Pemerintahan indOneSia

Sebelum Kemerdekaan

Sebelum merdeka, negara Indonesia merasakan pahitnya penjajahan oleh beberapa negara asing. Dimulai dari Portugis yang pertama kali tiba di Malaka pada tahun 1509. Portugis berhasil menguasai Malaka pada 10 Agustus 1511 yang dipimpin oleh Alfonso de Albuquerque. Setelah menguasai Malaka, portugis mulai bergerak dari Madura sampai ke Ternate. Bangsa Indonesia melakukan berbagai perlawanan terhadap Portugis. Salah satu perlawan yang terkenal adalah perlawan Fatahillah yang berasal dari Demak di Sunda Kelapa (sekarang Jakarta). Fatahillah berhasil memukul mundur bangsa Portugis dan mengambil kembali Sunda Kelapa. Setelah itu nama Sunda Kelapa diubah oleh Fatahillah menjadi Jayakarta.

Masa Bangsa Spanyol

Keberhasilan Portugis mendorong bangsa Eropa yang lain untuk ikut mencari untung. Kalau Portugis lebih memusatkan perhatian di Ternate, Spanyol lebih tertarik bersekutu dengan Tidore. Terjadilah persaingan antara Portugis dan Spanyol di kawasan Maluku. Spanyol kemudian membangun benteng di Tidore.

Pembangunan benteng ini semakin memperuncing persaingan persekutuan Portugis dan Ternate dengan Spanyol dan Tidore. Akhirnya pada tahun 1527 terjadilah pertempuran antara Ternate dengan bantuan Portugis melawan Tidore yang dibantu oleh Spanyol. Benteng yang dibangun Spanyol di Tidore dapat direbut oleh persekutuan Ternate dan Portugis. Portugis dan Spanyol menyadari kerugian yang ditimbulkan akibat persaingan itu. Untuk mengatasi masalah tersebut, pada tahun 1534 keduanya menyepakati diadakanlah Perjanjian Saragosa. Isi perjanjian itu antara lain:

***Maluku menjadi daerah pengaruh dan kegiatan Portugis
Spanyol harus meninggalkan Maluku dan memusatkan diri di Filipina
Perjanjian ini semakin mengokohkan kedudukan Portugis di Maluku***

Dalam melaksanakan monopoli perdagangan, Portugis juga memiliki ambisi untuk menanamkan kekuasaan di Maluku. Itulah sebabnya, rakyat dan Raja Ternate kemudian menentang Portugis.

Masa Pemerintahan Penjajah Belanda

Masa penjajahan Portugis berakhir pada tahun 1602 setelah Belanda masuk ke Indonesia. Belanda masuk ke Indonesia melalui Banten di bawah pimpinan Cornelius de Houtman. Belanda ingin menguasai pasar rempah-rempah di Indonesia dengan mendirikan Verenigde Oostindische Compagnie (VOC) di Banten pada tahun 1602. Karena pasar di Banten mendapat saingan dari pedagang tionghoa dan inggris maka kantor VOC pindah ke Sulawesi Selatan. Di Sulawesi Selatan, VOC mendapat perlawanan dari Sultan Hasanuddin. Setelah berpindah-pindah tempat, akhirnya VOC sampai di Yogyakarta. Di Yogyakarta, VOC menandatangani perjanjian Giyanti yang isinya adalah Belanda mengakui mangkubumi sebagai Sultan Hamengkubuwono I. Perjanjian Giyanti juga memecah kerajaan Mataram menjadi Kasunan Surakarta dan Kasultanan Yogyakarta. Lalu, akhirnya VOC dibubarkan pada tanggal 1 Januari 1800 setelah Belanda kalah dari Perancis.

Setelah VOC dibubarkan, penjajahan Belanda tidak berhenti. Belanda menunjuk Daendels sebagai Gubernur Jenderal Hindia Belanda. Pada masa Daendels, masyarakat Indonesia dipaksa untuk membuat jalan raya dari Anyer sampai Panarukan. Namun masa pemerintahan Daendels tidak berlangsung lama dan digantikan oleh Johannes van den Bosch. Van den Bosch menerapkan sistem tanam paksa (*cultuur stelsel*). Dalam sistem tanam paksa, setiap desa harus menyisihkan sebagian tanahnya untuk ditanami komoditi ekspor khususnya kopi, tebu, dan nila. Hasil tanaman ini akan dijual kepada pemerintah kolonial dengan harga yang sudah dipastikan (20%) dan hasil panen diserahkan kepada pemerintah kolonial.

Masa Pemerintahan Penjajah Jepang

Setelah 350 tahun Belanda menguasai Indonesia, pemerintahan Belanda di Indonesia digantikan oleh bangsa Jepang. Belanda menyerah tanpa syarat kepada Jepang melalui perjanjian Kalijati pada tanggal 8 maret 1942. Masa pendudukan Jepang dimulai pada tahun 1942 dan berakhir pada 17 agustus 1945. Di Indonesia, Jepang membentuk beberapa organisasi. Organisasi yang dibuat Jepang antara lain adalah PETA (Pembela Tanah Air), Heiho (pasukan Indonesia buatan Jepang), PUTERA, Jawa Hokokai (pengganti Putera). Pada awalnya, kedatangan pasukan Jepang disambut dengan hangat oleh bangsa Indonesia. Namun dalam kenyataannya, Jepang tidak jauh berbeda dengan Negara imperialis lainnya. Jepang termasuk negara imperialis baru, seperti Jerman dan Italia.

Sebagai Negara imperialis baru, Jepang membutuhkan bahan-bahan mentah untuk memenuhi kebutuhan industrinya dan pasar bagi barang-barang industrinya. Itu sebabnya, daerah jajahan menjadi sangat penting artinya bagi kemajuan industri Jepang. Apalah arti kemajuan industri apabila tidak didukung dengan bahan mentah (baku) yang cukup dengan harga yang murah dan pasar barang hasil industri yang luas. Dengan demikian, jelas bahwa tujuan kedatangan balatentara Jepang ke Indonesia adalah untuk menanamkan kekuasaannya, untuk menjajah Indonesia. Artinya, pengakuan sebagai 'saudara tua' merupakan semboyan yang

penuh kepalsuan. Hal itu dapat dibuktikan dari beberapa kenyataan yang terjadi selama pendudukan balatentara Jepang di Indonesia. Bahkan, perlakuan pasukan Jepang jauh lebih kejam sehingga bangsa Indonesia mengalami kesengsaraan.

Perlawanan Rakyat terhadap Penjajah

Perlawanan terhadap penjajahan Jepang banyak dilakukan di beberapa daerah di Indonesia. Di daerah Cot Plieng Aceh perlawanan terhadap Jepang dipimpin oleh Tengku Abdul Jalil (seorang guru ngaji di daerah tersebut). Usaha Jepang untuk membujuk sang ulama tidak berhasil, sehingga Jepang melakukan serangan mendadak di pagi buta sewaktu rakyat sedang melaksanakan shalat Subuh. Dengan persenjataan sederhana/seadanya rakyat berusaha menahan serangan dan berhasil memukul mundur pasukan Jepang untuk kembali ke Lhokseumawe. Begitu juga dengan serangan kedua, berhasil digagalkan oleh rakyat. Baru pada serangan terakhir (ketiga) Jepang berhasil membakar masjid sementara pemimpin pemberontakan (Teuku Abdul Jalil) berhasil meloloskan diri dari kepungan musuh, namun akhirnya tertembak saat sedang shalat.

Perlawanan lain yang terkenal lainnya adalah perlawanan PETA di daerah Blitar, Jawa Timur. Perlawanan ini dipimpin oleh Syodanco Supriyadi, Syodanco Muradi, dan Dr. Ismail. Perlawanan ini disebabkan karena persoalan pengumpulan padi, Romusha maupun Heiho yang dilakukan secara paksa dan di luar batas perikemanusiaan. Sebagai putera rakyat para pejuang tidak tega melihat penderitaan rakyat. Di samping itu sikap para pelatih militer Jepang yang angkuh dan merendahkan prajurit-prajurit Indonesia. Perlawanan PETA di Blitar merupakan perlawanan yang terbesar di Jawa. Tetapi dengan tipu muslihat Jepang melalui Kolonel Katagiri (Komandan pasukan Jepang), pasukan PETA berhasil ditipu dengan pura-pura diajak berunding. Empat perwira PETA dihukum mati dan tiga lainnya disiksa sampai mati. Sedangkan Syodanco Supriyadi berhasil meloloskan diri.

Persiapan Kemerdekaan

Pemerintahan Jepang di Indonesia berakhir setelah Jepang kalah dari tentara sekutu di Perang Dunia II. Dua kota di Jepang yaitu Hiroshima dan Nagasaki dijatuhi bom oleh tentara sekutu. Setelah mendengar adanya kekalahan Jepang, dibentuklah BPUPKI (Badan Penyelidik Usaha Persiapan Kemerdekaan Indonesia) atau Dokuritsu Junbi Cosakai yang diketuai oleh Radjiman Widyodiningrat. Nama BPUPKI diganti menjadi PPKI (Panitia Persiapan Kemerdekaan Indonesia) atau Dokuritsu Junbi Inkai untuk lebih menegaskan keinginan dan tujuan bangsa Indonesia untuk merdeka. Soekarno, Hatta selaku pimpinan PPKI dan Radjiman Wedyodiningrat sebagai mantan ketua BPUPKI diterbangkan ke Dalat, Vietnam untuk bertemu Marsekal Terauchi. Mereka dikabarkan bahwa pasukan Jepang sedang di ambang kekalahan dan akan memberikan kemerdekaan kepada Indonesia.

Akan tetapi, pada 10 Agustus 1945, Sutan Syahrir telah mendengar berita lewat radio bahwa Jepang telah menyerah kepada Sekutu. Para pejuang bawah tanah bersiap-siap memproklamasikan kemerdekaan RI, dan menolak bentuk kemerdekaan yang diberikan sebagai hadiah Jepang. Saat Soekarno, Hatta dan Radjiman kembali ke tanah air dari Dalat, Sutan Syahrir mendesak agar Soekarno segera memproklamasikan kemerdekaan karena menganggap hasil pertemuan di Dalat sebagai tipu muslihat Jepang, karena Jepang setiap saat sudah harus menyerah kepada Sekutu dan demi menghindari perpecahan dalam kubu nasionalis, antara yang anti dan pro Jepang. Hatta menceritakan kepada Syahrir tentang hasil pertemuan di Dalat. Soekarno belum yakin bahwa Jepang memang telah menyerah, dan proklamasi kemerdekaan RI saat itu dapat menimbulkan pertumpahan darah yang besar, dan dapat berakibat sangat fatal jika para pejuang Indonesia belum siap. Soekarno mengingatkan Hatta bahwa Syahrir tidak berhak memproklamasikan kemerdekaan karena itu adalah hak Panitia Persiapan Kemerdekaan Indonesia (PPKI).

Sementara itu Syahrir menganggap PPKI adalah badan buatan Jepang dan proklamasi kemerdekaan oleh PPKI hanya merupakan ‘hadiah’ dari Jepang. Setelah mendengar Jepang menyerah pada tanggal 14 Agustus 1945, golongan muda mendesak golongan tua untuk segera memproklamasikan kemerdekaan Indonesia. Namun golongan tua tidak ingin terburu-buru. Mereka tidak menginginkan terjadinya pertumpahan darah pada saat proklamasi. Soekarno dan Hatta bersama Soebardjo kemudian ke rumah Laksamana Muda Maeda, di Jalan Medan Merdeka Utara. Maeda menyambut kedatangan mereka dengan ucapan selamat atas keberhasilan mereka di Dalat. Sepulang dari Maeda, Soekarno dan Hatta segera mempersiapkan pertemuan Panitia Persiapan Kemerdekaan Indonesia (PPKI) pada pukul 10 pagi 16 Agustus keesokan harinya di kantor Jalan Pejambon No 2 guna membicarakan segala sesuatu yang berhubungan dengan persiapan Proklamasi Kemerdekaan. Sehari kemudian, gejolak tekanan yang menghendaki pengambilalihan kekuasaan oleh Indonesia makin memuncak dilancarkan para pemuda dari beberapa golongan. Rapat PPKI pada 16 Agustus pukul 10 pagi tidak dilaksanakan karena Soekarno dan Hatta tidak muncul. Peserta rapat tidak tahu telah terjadi peristiwa Rengasdengklok.

Peristiwa Rengasdengklok

Para pemuda pejuang, termasuk Chaerul Saleh, Sukarni, dan Wikana berdiskusi dengan Ibrahim dan pada dini hari tanggal 16 Agustus 1945. Bersama Shodanco Singgih, salah seorang anggota PETA, dan pemuda lain, mereka membawa Soekarno (bersama Fatmawati dan Guntur yang baru berusia 9 bulan) dan Hatta, ke Rengasdengklok, yang kemudian terkenal sebagai peristiwa Rengasdengklok. Tujuannya adalah agar Ir. Soekarno dan Drs. Moh. Hatta tidak terpengaruh oleh Jepang. Di sini, mereka kembali meyakinkan Soekarno bahwa Jepang telah menyerah dan para pejuang telah siap untuk melawan Jepang, apa pun risikonya. Di Jakarta, golongan muda, Wikana, dan golongan tua, yaitu Mr. Ahmad Soebardjo melakukan perundingan.

Mr. Ahmad Soebardjo menyetujui untuk memproklamasikan kemerdekaan Indonesia di Jakarta. Maka diutuslah Yusuf Kunto untuk mengantarkan Ahmad Soebardjo ke Rengasdengklok. Mereka menjemput Ir. Soekarno dan Drs. Moh. Hatta kembali ke Jakarta. Mr. Ahmad Soebardjo berhasil meyakinkan para pemuda untuk tidak terburu-buru memproklamasikan kemerdekaan. Setelah tiba di Jakarta, mereka pulang ke rumah masing-masing. Mengingat bahwa hotel Des Indes (sekarang kompleks pertokoan di Harmoni) tidak dapat digunakan untuk pertemuan setelah pukul 10 malam, maka tawaran Laksamana Muda Maeda untuk menggunakan rumahnya (sekarang gedung museum perumusan teks proklamasi) sebagai tempat rapat PPKI diterima oleh para tokoh Indonesia.

gaYa kePemimpin Yang COCOk di indOneSia

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Menurut Kartasmita kepemimpinan sangat penting dan amat menentukan dalam kehidupan setiap bangsa karena maju mundurnya masyarakat, jatuh banggunya bangsa, ditentukan oleh pemimpinnya. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk membentuk suatu negara yang maju, kuat, dan sejahtera. Dibutuhkan sosok pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada di negaranya. Di Indonesia, peran seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinannya dinilai belum menemukan kecocokan atau keselarasan dengan kondisi negara dan masyarakatnya. Hal ini dapat dilihat dengan seringnya masyarakat Indonesia memberikan respon yang kontra akan kepemimpinan pemerintah. Sebelum menyatakan gaya kepemimpinan yang seperti apa yang cocok digunakan di Indonesia, terlebih dahulu kita harus tahu macam-macam gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat kita klasifikasikan ke dalam tiga bentuk :

1. **gaya Otoriter** - Gaya kepemimpinan yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya secara penuh. segala pembagian tugas dan tanggungjawab dipegang oleh si pemimpin yang otoriter tersebut.

Gaya kepemimpinan ini kurang cocok diterapkan di Indonesia yang mana berdasarkan sejarahnya masyarakat Indonesia adalah masyarakat yang bersifat demokratis dan suka bermusyawarah. Gaya kepemimpinan seperti ini lebih cocok diterapkan dalam satuan militer.

2. **gaya Laissez Faire** - Gaya kepemimpinan jenis ini hanya terlibat dalam kuantitas yang kecil di mana para bawahannya yang secara aktif menentukan tujuan dan penyelesaian masalah yang dihadapi. Gaya kepemimpinan seperti ini kurang tepat apa bila diberlakukan di Indonesia. karena masyarakat Indonesia membutuhkan seorang pemimpin yang peduli dan kreatif dalam penyelesaian setiap masalah yang dihadapi mereka.
3. **gaya demokratis** - Gaya memimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya. Gaya kepemimpinan ini bila ditinjau dari kultur budaya masyarakat Indonesia yang sering bermusyawarah dalam setiap penyelesaian masalahnya dinilai sesuai dengan negara Indonesia. Akan tetapi, bila ditinjau dari sisi negatifnya gaya kepemimpinan seperti ini dinilai kurang efektif di dalam menyelesaikan masalah yang sifatnya urgent dan butuh penyelesaian dalam waktu cepat. Sebagai contoh masalah penanggulangan bencana alam dan perang yang membutuhkan penyelesaian yang cepat. Kedua contoh kasus ini tidak bisa diselesaikan dengan gaya kepemimpinan yang demokratis karena kedua masalah tersebut membutuhkan penyelesaian yang cepat dan tepat. Apabila seorang pemimpin harus bermusyawarah terlebih dahulu untuk mencari solusi dari permasalahan tersebut maka akan timbul hal-hal negatif yang tidak di inginkan sebelumnya.

Berdasarkan tiga gaya kepemimpinan di atas belum ada model atau gaya kepemimpinan yang cocok dengan kondisi masyarakat yang ada di Indonesia. Lalu gaya kepemimpinan yang seperti apa yang cocok diterapkan pemimpin di Indonesia? Gaya kepemimpinan yang cocok diterapkan di Indonesia adalah

gaya kepemimpinan yang situasional. Yaitu gaya kepemimpinan yang mampu mengkolaborasikan gaya-gaya kepemimpinan yang telah ada untuk diterapkan pada waktu dan kondisi yang tepat. Gaya kepemimpinan seperti ini dapat bersifat otoriter apabila masyarakat membutuhkan sebuah kebijakan yang sifatnya cepat dan tepat. Dan dalam hal membutuhkan kebijakan yang bersifat penting dan butuh pertimbangan serta masukan-masukan agar kebijakan tersebut dapat sesuai dengan keinginan masyarakat, pemimpin yang situasional dapat bersikap secara demokratis.

Pemimpin hebat Yang mengubah dunia

Pemimpin hebat yang mengubah dunia adalah seseorang yang sangat cerdas dan hebat dalam mencapai tujuannya dan sangat pintar dalam hal mempengaruhi anggotanya. Kepemimpinan adalah seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok (Menurut Tead; Terry; Hoyt (dalam Kartono, 2003)). Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mengajak orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Davis). Dari definisi kepemimpinan di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan dimana seseorang dapat mempengaruhi atau mengatur bawahannya/ anggotanya untuk mencapai suatu tujuan yang sama.

macam gaya dan jenis kepemimpinan

Macam Gaya Kepemimpinan

1. **gaya kepemimpinan Otoriter/authoritarian** - Gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggungjawab dipegang oleh si pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan.
2. **gaya kepemimpinan demokratis/democratic** - Gaya kepemimpinan

demokratis adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya.

3. **gaya kepemimpinan Bebas/Laissez Faire** - Pemimpin jenis ini hanya terlibat dalam kuantitas yang kecil di mana para bawahannya yang secara aktif menentukan tujuan dan penyelesaian masalah yang dihadapi.

Macam Jenis Kepemimpinan

1. **demokratis** - Kepemimpinan jenis ini mengedepankan pendapat dari anggota untuk mengambil keputusan sehingga setiap masalah diselesaikan dengan cara musyawarah dan mufakat. Kelemahan dari kepemimpinan jenis ini adalah jika seorang pemimpin tidak dapat mengambil keputusan dengan tepat dan terjadi kontra antar-anggota.
2. **Afiliatif** - Kepemimpinan afiliatif adalah seorang pemimpin yang memberikan jalan bagi anggotanya untuk bertindak. Kelemahan dari teori ini adalah anggotanya akan merasa ketergantungan kepada pemimpinnya.
3. **Otoritatif** - Jenis pemimpin ini bukan jenis pemimpin yang otoriter, akan tetapi pemimpin yang mendapatkan kekuasaan dengan persetujuan dan kejelasan visi yang ia paparkan. Pemimpin jenis ini memiliki rasa percaya diri yang tinggi dan mudah mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama. Otoratif juga memiliki kekurangan yaitu saat organisasi yang dipimpinnya memerlukan keputusan yang cepat dan tepat dalam keadaan yang mendesak.
4. **Coaching** - Pemimpin jenis coaching ini menuntut anggotanya untuk berkembang sesuai dengan kemampuan dan bakat yang dimiliki masing-masing anggota. Karena pemimpin berpendapat bahwa dengan berkembangnya anggota maka akan berkembang pula organisasi yang dipimpinnya. Kelemahan dari kepemimpinan jenis ini adalah seorang pemimpin memerlukan waktu yang lama untuk mengembangkan anggotanya satu-persatu karena setiap individu berbeda-beda sehingga perlu diadakan pembicaraan secara langsung dengan

anggota satu persatu.

5. **Pacesetting** - Jenis kepemimpinan pacesetting menyatakan bahwa seorang pemimpin membutuhkan atau menuntut kesempurnaan dari anggotanya. Seorang pemimpin akan mengambil alih tugas dari anggotanya apabila apa yang dikerjakan tidak sesuai dengan standar yang ia tetapkan. Kelemahan dari jenis kepemimpinan ini adalah jika anggotanya adalah orang yang tidak suka berkembang atau sulit memotivasi diri maka anggota merasa tidak dianggap oleh pemimpin dan menjadi malas untuk mengerjakan tugasnya dan pada akhirnya hanya akan diganti dengan yang lain. Kelebihan dari jenis ini adalah apa yang dilakukan oleh anggota dari organisasi selalu sempurna. Karena sesuai dengan standar yang ditentukan oleh pemimpin.

Antara Soekarno dan Nelson Mandela

Setelah membahas pengertian, macam-macam, dan jenis-jenis kepemimpinan tersebut, berikut ini dipaparkan tentang dua pemimpin yang telah banyak mengubah dunia, yaitu antara Soekarno (Indonesia) dan Nelson Mandela (Afrika Selatan)

ir. Soekarno

Nama Lahir	: Koesno Sosrodihardjo
Nama Lengkap	: Dr. Ir. Soekarno
Nama Akrab	: Bung Karno/Pak Karno
Agama	: Islam
Tempat dan Tanggal Lahir	: Surabaya, Jawa Timur, 6 Juni 1901
Tempat dan Tanggal Meninggal	: Jakarta, 21 Juni 1970
Ayah	: Raden Soekemi Sosrodihardjo
Ibu	: Ida Ayu Nyoman Rai
Istri	: - Oetari (1921–1923) - Inggit Garnasih (1923–1943) - Fatmawati (1943–1956) - Hartini (1952–1970)

		- Kartini Manoppo (1959–1968)
		- Ratna Sari Dewi (1962–1970)
		- Haryati (1963–1966)
		- Yurike Sanger (1964–1968)
		- Heldy Djafar (1966–1969)
Anak	:	- Guntur Soekarnoputra
		- Megawati Soekarnoputri
		- Rachmawati Soekarnoputri
		- Sukmawati Soekarnoputri
		- Guruh Soekarnoputra (dari Fatmawati)
		- Taufan Soekarnoputra
		- Bayu Soekarnoputra (dari Hartini)
		- Totok Suryawan (dari Kartini Manoppo)
		- Kartika Sari Dewi Soekarno (dari Ratna Sari Dewi)
Profesi	:	Insinyur, Politikus
Kebangsaan	:	Indonesia

Kelebihan Soekarno yang mengubah dunia terutama Indonesia :

Soekarno di Antara Pemimpin Dunia

Soekarno aktif dalam usaha persiapan kemerdekaan Indonesia, di antaranya adalah merumuskan Pancasila, UUD 1945 dan dasar-dasar pemerintahan Indonesia termasuk merumuskan naskah Proklamasi Kemerdekaan. Dia sempat dibujuk untuk menyingkir ke Rengasdengklok (Peristiwa Rengasdengklok).

Masa Perang Revolusi

Soekarno menetapkan momen tepat untuk kemerdekaan Republik Indonesia yakni dipilihnya tanggal 17 Agustus 1945 saat itu bertepatan dengan bulan

Ramadhan, bulan suci kaum Muslim yang diyakini merupakan bulan turunnya wahyu pertama kaum muslimin kepada Nabi Muhammad SAW yakni Al Qur-an. Pada tanggal 18 Agustus 1945, Soekarno dan Mohammad Hatta diangkat oleh PPKI menjadi Presiden dan Wakil Presiden Republik Indonesia. Pada tanggal 29 Agustus 1945 pengangkatan menjadi Presiden dan Wakil Presiden dikukuhkan oleh KNIP. Pada tanggal 19 September 1945 kewibawaan Soekarno dapat menyelesaikan tanpa pertumpahan darah

Masa Kemerdekaan

Presiden Soekarno juga banyak memberikan gagasan-gagasan di dunia Internasional. Keprihatinannya terhadap nasib bangsa Asia-Afrika, masih belum merdeka, belum mempunyai hak untuk menentukan nasibnya sendiri, menyebabkan presiden Soekarno, pada tahun 1955, mengambil inisiatif untuk mengadakan Konferensi Asia-Afrika di Bandung yang menghasilkan Dasa Sila. Soekarno juga merupakan tokoh yang disegani pemimpin-pemimpin dunia salah satunya presiden Venezuela Hugo Chavez adalah sosok yang sangat mengagumi sosok Presiden Soekarno dan mungkin dia salah satu presiden yang terbaik yang pernah ada. Soekarno merupakan salah seorang tokoh panutan dan tokoh yang berpengaruh di dunia, dia berintergritas tinggi, disiplin, semangat perjuangan, dan memberikan peran besar dalam berkembangnya negara-negara di dunia contoh: Kuba, India, dan lain-lain.

nelson mandela

Nama Lengkap	: Nelson Rolihlahla Mandela
Alias	: Nelson Mandela/Madibaa
Tempat dan Tanggal Lahir	: Mvezo, Afrika Selatan, Kamis, 18 Juli 1918
Tempat dan Tanggal Meninggal	: Jumat, 5 Desember 2013
Zodiac	: Cancer
Kewarganegaraan	: Afrika Selatan

- Istri : - Evelyn Ntoko Mase
- Winnie Madikizela
- Graça Machel
- Ayah : Gadla Henry Mphahanyiswa

Kelebihan Nelson Mandela di Mata Dunia

Tidak Ada Pertumpahan Darah. Karena penolakan terhadap kekerasan di dalam proses politik, hal ini membuat Mandela dianugerahi oleh Nobel Perdamaian tahun 1993. Karena Mandela, jalan politik di Afrika Selatan menjadi demokrasi, membawa satu konstitusi paling berpengaruh. Membolehkan orang kulit hitam, tidak hanya boleh melakukan pemungutan suara tapi juga dapat mencalonkan diri sebagai pemimpin. Tahun 1994, Mandela disebut-sebut sebagai pemimpin dunia yang membuat negara berpelangi, dan bukan lagi dilihat sebagai dunia yang hina. Pengaruh Mandela terbesar di Afrika Selatan adalah menghentikan kemarahan dari kejahatan masa lalu, termasuk 27 tahun dia dipenjara. Kunci dari hal ini terlihat dari terbitnya Truth and Reconciliation Commission (Komisi Kebenaran dan Rekonsiliasi) tahun 1995 yang melacak sejarah kekerasan kemanusiaan dan menyediakan tempat untuk keluhan. Bersamaan dengan cricket, rugby menjadi permainan yang biasanya hanya dimainkan oleh orang kulit putih. Namun pada tahun 1995 juga, Afrika menjadi tuan rumah Rugby World Cup — perayaan pertama yang diadakan sejak era ras berhenti. Tim mereka mampu merebut kemenangan.

Jiwa yang Baik Hati

Mandela merupakan kunci hukum karena pekerjaan amalnya. Dia menciptakan Nelson Mandela Foundation, the Nelson Mandela Children's Fund, dan 46664 (bagi penderita HIV-AIDS yang namanya diambil dari nomornya sewaktu di penjara). Anaknya meninggal dunia karena menjadi korban AIDS. Cerminan kehidupan Mandela mengakar di hati setiap orang yang pernah melihat apa yang dia lakukan, yang pernah mendengar ketulusan hatinya memerangi ras, dan terutama mereka yang merasakan dampaknya secara langsung. Dia membuat dunia menjadi pelangi yang indah, tidak hanya satu warna saja.

jakarta dan Sejarah kePemimPinannYa

Dari Suwiryo Hingga Anies Baswedan

Sebagai Ibukota dan pusat pemerintahan, Jakarta dikenal dengan penduduk yang terdiri atas berbagai macam suku dan strata sosial. Kemajemukan Ibukota berdasarkan sejarahnya bahkan ditunjukkan dengan kepala daerah yang tak hanya berasal dari putra daerah Jakarta. Tercatat, sejak Indonesia menyatakan kemerdekaan, 16 orang dipercaya menjadi kepala daerah di Jakarta baik melalui pengangkatan ataupun pemilihan langsung oleh warga. Dari jumlah tersebut, ternyata hanya dua kepala daerah yang lahir dari Jakarta. Meski sangat minim, namun prestasi dicapai kedua tokoh ini tak bisa dipandang enteng dibanding kepala daerah lainnya. Prestasi mereka terbilang luar biasa dan visioner. Siapa saja putra daerah yang menjadi kepala daerah di DKI Jakarta dan bagaimana sepak terjangnya, berikut rangkumannya:

Letnan Jenderal (Purn) Soerjadi Soedirdja

Lahir 11 Oktober 1938 di Batavia (nama Jakarta sebelumnya) Letnan Jenderal (Purn) Soerjadi Soedirdja adalah seorang tokoh yang sedikit bicara tapi banyak bekerja. Mantan Pangdam Jaya ini juga dikenal mempunyai pemikiran visioner. Di bidang transportasi misalnya, selain menuntaskan program gubernur sebelumnya dengan aturan larangan becak beroperasi di Ibu Kota karena menyebabkan kekumuhan dan keruwetan lalu lintas, ia mencetuskan subway sebagai transportasi kota modern dan membangun banyak fly over. Tak hanya sektor transportasi, ia juga memberikan ide pembangunan hunian secara vertikal yaitu rumah susun (rusun) mengantisipasi keterbatasan lahan. Salah satu rusun yang dibangun pada masa kepemimpinannya adalah Rusun Bendungan Hilir (Benhil). Sementara untuk mengantisipasi ancaman banjir, Soerjadi Soedirdja menciptakan kawasan hijau dan memperbanyak daerah resapan air yang belakangan jumlahnya semakin menyusut.

Hal lain yang tak luput dari perhatiannya adalah Karakter budaya Betawi yang mulai luntur pasca Ali Sadikin. Selama memimpin Ibu Kota, Soerjadi Soedirdja sangat memerhatikan pengembangan budaya Betawi. Lahir di Batavia dengan garis keturunan asal Banten, Soejadi membuktikan kecintaannya terhadap budaya dan sejarah Jakarta dengan memproduksi film Fatahillah. Sementara di lingkup internal pemerintahan DKI Jakarta, Soerjadi Soedirdja memberikan terobosan dengan membuat peningkatan disiplin dan kualitas (profesionalisme) sumber daya aparat melalui Rencana Strategis (Renstra 1992-1997) Pembangunan DKI Jakarta. Sembilan sasaran menjadi prioritas Renstra itu, yakni pengendalian kependudukan, penanganan permukiman kumuh, pembinaan sektor informal, peningkatan pelayanan kepada masyarakat, pembinaan aparatur, peningkatan penerimaan daerah, kebersihan, kesehatan lingkungan dan penghijauan, lalu lintas dan angkutan umum, serta keterpaduan pembangunan sosial kemasyarakatan.

Selama menjabat sebagai Gubernur DKI, sosok Soerjadi Soerdija sangat dihormati oleh semua kalangan. Sikap tegas dan galaknya menjadikan ia sebagai panutan bagi semua orang. Di bawah kepemimpinannya, Jakarta sebagai daerah aman tergambar melalui motto Jakarta Teguh Beriman. Banyak pihak menganggap karakter Ibu Kota ini merupakan cerminan dari pribadinya yang bersih. Takut terjerumus dalam praktik-praktik kotor yang merugikan masyarakat, Soerjadi Soedirdja bahkan menolak untuk diangkat lagi sebagai Gubernur DKI oleh presiden. Sayangnya karir Soerjadi Soedirdja sebagai Gubernur DKI sedikit ternoda dengan adanya insiden penyerangan Kantor DPP Partai Demokrasi Indonesia di Jalan Diponegoro, Jakarta Pusat, pada tanggal 27 Juli 1996. Peristiwa itu dikenal publik dengan peristiwa Kudatuli atau Peristiwa 27 Juli. Setelah melepas jabatan Gubernur DKI, karir politik Soerjadi Soedirdja tak padam. Ia dipercaya menanjak menjadi Menteri Dalam Negeri (Mendagri) pada periode 1999-2001 dan Menteri Koordinator bidang Politik dan Keamanan (Menkopolkam) 2000-2001.

Dr. Ing. H. Fauzi Bowo (Foke)

Pria yang berperawakan khas dengan kumis tebal ini sempat menjadi Wakil Gubernur DKI di masa kepemimpinan Gubernur Sutiyoso. Pada 7 Oktober 2007 Fauzi Bowo dilantik menjadi Gubernur setelah dalam Pemilihan Kepala Daerah (Pilkada) DKI ia dan wakilnya Prijanto mengalahkan pasangan Adang Daradjatun dan Dani Anwar. Putra pasangan Djohari Bowo dan Nuraini binti Abdul Manaf yang lahir 10 April 1948 di Jakarta ini dikenal publik sebagai salah satu sosok pekerja keras dan berdisiplin. Berbagai program dicanangkan Doktor Ingenieur dari Fachbereich Architektur/Raum Und Umweltpplanung Baingenieurwesen Universitas Kaiserlautem Republik Federasi Jerman ini.

Terobosan yang dicapai salah satunya adalah membangun Kanal Banjir Timur (KBT) dengan dampak meminimalisir dampak banjir di Jakarta. Di Bidang Kesehatan, pria yang akrab disapa Foke ini mencetuskan Program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Keluarga Miskin (JPK Gakin) kepada 2,7 juta penduduk miskin dan tidak mampu. Pelayanan kesehatan gratis diberikan bagi pemegang kartu Gakin dan keringanan pembayaran bagi pemegang Surat Keterangan Tidak Mampu (SKTM) di 85 Rumah Sakit di Jakarta. Foke memang terbilang sangat concern terhadap kesehatan. Pada masa kepemimpinannya sebanyak 339 fasilitas Puskesmas tersedia di seluruh wilayah kecamatan dan kelurahan, terdiri dari 295 Puskesmas Kelurahan dan 44 Puskesmas Kecamatan.

Di Bidang Transportasi, selain memperbanyak jangkauan rute Transjakarta, Mass Rapid Transportation (MRT) diusungnya sebagai salah satu strategi mengatasi kemacetan. Ia meyakini pembangunan MRT Jakarta dan revitalisasi Kereta Api Regional akan menjadi tulang punggung sistem angkutan umum massal di Jakarta. Jaringan MRT dan Kereta Api Regional akan diintegrasikan dengan moda-moda transportasi lainnya seperti Busway. Masih dibidang transportasi, Pada Tahun 2012 Proyek Jalan Layang Non-Tol Pangeran Antasari-Blok M dan Jalan Layang Non Tol Kampung Melayu-Tanah Abang sejauh 4,8 km dengan lebar jalan 17,5 meter rampung di kerjakan. Foke juga adalah sosok yang menaruh perhatian besar

terhadap kemajuan pembangunan pendidikan dan pembinaan generasi muda. Salah satu produknya di bidang pendidikan ialah dengan meluncurkan Kartu Gratis Wajib Belajar (Wajar) 12 tahun.

Atas berbagai kinerja dalam membangun ibukota, tahun 2008 Fauzi Bowo menerima Nominasi World Mayor Award. Ia merupakan satu-satunya wakil sekaligus orang pertama Indonesia yang menerima nominasi tersebut pada saat itu. Pada Tahun 2010, Foke didaulat menjadi Presiden Serikat Kota dan Pemerintah Daerah Asia Pasifik atau United Cities and Local Government (UCLG). Gubernur Fauzi Bowo juga menerima penghargaan Satyalancana Wira Karya Bidang Keluarga Berencana Atas keberhasilan mempertahankan pencapaian Angka Kelahiran Total (Total Fertility Rate/TFR) sesuai hasil Sensus Penduduk 2010, sebesar 1,90. Selepas jabatan Gubernur DKI, saat ini Fauzi Bowo dipercaya memegang jabatan Duta Besar Jerman, negara tempatnya menimba ilmu.

kePaLa daerah dki jakarta PaSCa kemerdekaan

Suwiryo

Lahir di Wonogiri 17 Februari 1903

Jabatan Walikota Jakarta 1945-1947 dan 1950–1951

Raden Suwiryo, (lahir di Wonogiri, Jawa Tengah, 17 Februari 1903– meninggal di Jakarta, 27 Agustus 1967 dalam usia 64 tahun) adalah seorang tokoh pergerakan Indonesia. Ia juga pernah menjadi Walikota Jakarta dan Ketua Umum PNI. Ia juga pernah menjadi Wakil Perdana Menteri pada Kabinet Sukiman-Suwiryo.

Letnan Kolonel H. Daan Jahja

Lahir di Padang Panjang, Sumatera Barat 5 Januari 1925

Jabatan Walikota Jakarta dan Gubernur Militer Jakarta 1948–1949

Letkol Inf H. Daan Jahja (lahir di Padang Panjang, Sumatera Barat, 5 Januari

1925 — meninggal di Jakarta, 20 Juni 1985 pada umur 60 tahun) adalah Gubernur (Militer) Jakarta dan Panglima Divisi Siliwangi. Ia memainkan peranan penting dalam menumpas aksi Kapten Westerling yang mau merebut kekuasaan negara karena tidak menerima penyerahan kedaulatan Indonesia oleh Belanda tanggal 27 Desember 1949.

Syamsurijal

Lahir di Karanganyar, Kedu 11 Oktober 1903

Jabatan Walikota Jakarta 1951-1953

Sebelum menjadi Wali Kota Jakarta, Samsuridjal menjabat Wali Kota Solo. Pada masa awal pemerintahannya, dimulai dibangun stadion nasional IKADA (Ikatan Atletik Djakarta) yang dimulai pada 18 Juli 1950 untuk keperluan Pekan Olahraga Nasional ke-2 (PON II) yang dilaksanakan pada Oktober 1951. Kebijakan yang cukup terkenal pada masa kepemimpinannya adalah mengenai masalah listrik. Walau begitu, ia juga memberi prioritas pada masalah air minum, pelayanan kesehatan, pendidikan, dan kebijakan atas tanah. Guna mengatasi masalah listrik yang sering padam, Samsuridjal membangun pembangkit listrik di Ancol. Adapun untuk meningkatkan penyediaan air minum, dia membangun penyaringan air di Karet, penambahan pipa, peningkatan suplai air dari Bogor. Di bawah pemerintahan Samsuridjal, bidang pendidikan juga mendapat perhatian. Ia mendukung pengembangan Universitas Indonesia.

Raden Sudiro

Kelahiran Yogyakarta, 24 April 1911

Jabatan Walikota Jakarta 1953–1960

Raden Soediro (Yogyakarta, 24 April 1911 - 1992) adalah politisi pemerintahan di Indonesia. Iadikenal sebagai Walikota (Jabatan setara dengan Gubernur pada saat itu) Jakarta untuk periode 1953–1960 dan Gubernur Sulawesi pada periode 1951–1953. Ia mengeluarkan kebijakan pemecahan wilayah Jakarta menjadi tiga

kabupaten yaitu Jakarta Utara, Jakarta Pusat dan Jakarta Selatan. Ia juga yang mengemukakan kebijakan pembentukan Rukun Tetangga (RT) dan Rukun Kampung (RK) yang kemudian menjadi Rukun Warga (RW). Ia meninggal pada tahun 1992 dan aktor Tora Sudiro adalah cucunya.

Brigjen dr. H. Soemarno Sasroatmodjo

Kelahiran Rambipuji, Jember 24 April 1911

Jabatan Gubernur DKI Jakarta 1960 - 1964 dan periode 1965 – 1966

Dr. Soemarno Sosroatmodjo (lahir di Rambipuji, Jember, Jawa Timur, 24 April 1911–meninggal di Jakarta, 9 Januari 1991 pada umur 79 tahun) adalah tentara, dokter dan politisi berkebangsaan Indonesia. Dia adalah salah satu mantan Gubernur DKI Jakarta yang pernah menjabat dalam dua periode yaitu periode 1960–1964 dan periode 1965–1966. Selain berasal dari militer ia juga adalah seorang dokter. Pada masa kepemimpinannya beberapa masalah menghadang, terutama berkaitan dengan isu Papua Barat dan demonstrasi Ganyang Malaysia.

Hendrik Hermanus Joel Ngantung alias Henk Ngantung

Kelahiran Manado, 1 maret 1921

Jabatan Gubernur DKI Jakarta 1964 – 1965

Hendrik Hermanus Joel Ngantung atau juga dikenal dengan nama Henk Ngantung (lahir di Manado, Sulawesi Utara, 1 Maret 1921–meninggal di Jakarta, 12 Desember 1991 pada umur 70 tahun) adalah pelukis Indonesia dan Gubernur Jakarta untuk periode 1964-1965. Sebelum menjadi Gubernur Jakarta, Henk dikenal sebagai pelukis tanpa pendidikan formal. Bersama Chairil Anwar dan Asrul Sani, ia ikut mendirikan Gelanggang. Henk juga pernah menjadi pengurus Lembaga Persahabatan Indonesia-Tiongkok 1955-1958. Sebelum diangkat menjadi gubernur, ia ditunjuk oleh Presiden Soekarno sebagai deputi gubernur di bawah Soemarno. Tugu Selamat Datang yang menggambarkan sepasang pria dan wanita yang sedang melambaikan tangan yang berada di bundaran Hotel Indonesia merupakan

hasil sketsa Henk. Ide pembuatan patung ini berasal dari Presiden Soekarno dan design awalnya dikerjakan oleh Henk Ngantung yang pada saat itu merupakan wakil Gubernur DKI Jakarta. Henk juga membuat sketsa lambang DKI Jakarta dan lambang Kostrad namun ironisnya, hal tersebut belum diakui oleh pemerintah.

Ali Sadikin

Kelahiran Sumedang 7 Juli 1927

Jabatan Gubernur DKI Jakarta 1966 – 1977

Letnan Jenderal KKO (Purn.) Ali Sadikin lahir di Sumedang, 7 Juli 1927–meninggal di Singapura, 20 Mei 2008 pada umur 80 tahun). Dia adalah seorang letnan jenderal KKO-AL (Korps Komando Angkatan Laut) yang ditunjuk oleh Presiden Soekarno menjadi Gubernur Jakarta pada tahun 1966 yang kemudian diduetkan dengan tokoh Sunda lainnya Laksamana Muda Udara Raden H. Atje Wiriadinata untuk membangun Ibu Kota Republik. Sebelumnya, ia pernah menjabat sebagai Deputi Kepala Staf Angkatan Laut, Menteri Perhubungan Laut Kabinet Kerja, Menteri Koordinator Kompartemen Maritim/Menteri Perhubungan Laut Kabinet Dwikora dan Kabinet Dwikora yang disempurnakan di bawah pimpinan Presiden Soekarno. Ali Sadikin menjadi gubernur yang sangat merakyat dan dicintai rakyatnya. Karena itu ia disapa akrab oleh penduduk kota Jakarta dengan panggilan Bang Ali.

Ali Sadikin adalah gubernur yang sangat berjasa dalam mengembangkan Jakarta menjadi sebuah kota metropolitan yang modern. Di bawah kepemimpinannya Jakarta mengalami banyak perubahan karena proyek-proyek pembangunan buah pikiran Bang Ali, seperti Taman Ismail Marzuki, Kebun Binatang Ragunan, Proyek Senen, Taman Impian Jaya Ancol, Taman Ria Monas, Taman Ria Remaja, kota satelit Pluit di Jakarta Utara, pelestarian budaya Betawi di kawasan Condet. Bang Ali juga mencetuskan pesta rakyat setiap tahun pada hari jadi kota Jakarta, 22 Juni. Bersamaan dengan itu berbagai aspek budaya Betawi dihidupkan kembali, seperti kerak telur, ondel-ondel, lenong dan topeng Betawi. Selain itu, Bang Ali juga menyelenggarakan Pekan Raya Jakarta yang saat ini lebih dikenal dengan

nama Jakarta Fair, sebagai sarana hiburan dan promosi dagang industri barang dan jasa dari seluruh tanah air, bahkan juga dari luar negeri. Ali Sadikin berhasil memperbaiki sarana transportasi di Jakarta dengan mendatangkan banyak bus kota dan menata trayeknya, serta membangun halte (tempat menunggu) bus yang nyaman.

Tjokropranolo

Kelahiran Temanggung 21 Mei 1924

Jabatan 1977–1982

Letnan Jenderal TNI (Purn.) Tjokropranolo (lahir di Temanggung, Jawa Tengah, 21 Mei 1924 – meninggal di Jakarta, Indonesia, 22 Juli 1998 pada umur 74 tahun) atau lebih akrab dengan panggilan Bang Nolly adalah salah satu mantan Gubernur DKI Jakarta dan tokoh militer dalam sejarah perjuangan Indonesia. Dia menjadi pengawal pribadi Panglima Besar Soedirman pada masa Revolusi Nasional Indonesia melawan pendudukan Belanda. Dia turut meloloskan Soedirman dari serangan maut tentara Belanda yang berkali-kali melakukan percobaan pembunuhan terhadap Soedirman. Dalam karier kemiliteran, ia tidak hanya terjun ke medan, tetapi juga banyak terlibat dalam posisi penting di balik layar, antara lain Asintel Siaga dan Kepala Intelijen dalam berbagai konflik, dan sekretaris militer untuk presiden.

R. Soeprapto

Kelahiran Solo 12 Agustus 1924.

Masa jabatan 1982–1987

R. Soeprapto (lahir di Surakarta, Jawa Tengah, 12 Agustus 1924 – meninggal di Jakarta, 26 September 2009 pada umur 85 tahun) adalah salah satu mantan Gubernur Jakarta. Kariernya dimulai dari militer dan pada tahun 1982 dia menjadi Gubernur Jakarta selama satu periode. Sebelum menjabat sebagai gubernur, ia adalah Sekretaris Jenderal Depdagri. Dengan pengalaman kepemimpinannya,

Soeprapto mencoba menangani masalah Jakarta yang kompleks. Ia memulai kepemimpinannya dengan mengajukan konsep yang pragmatis dan bersih tentang pembangunan Jakarta sebagai ibu kota dan juga wacananya mengenai sebuah kota besar. Ia menekankan konsepnya dalam wacana stabilitas, keamanan, dan ketertiban. Selain itu Soeprapto juga membuat Master Plan DKI Jakarta untuk periode 1985–2005, yang sekarang dikenal dengan Rencana Umum Tata Ruang dan Rencana Bagian Wilayah Kota.

Wiyogo Atmomdarminto

Kelahiran Yogyakarta, 22 November 1922

Masa jabatan Gubernur DKI Jakarta 1987–1992

Letnan Jenderal TNI (Purn.) Wiyogo Atmodarminto, (lahir di Yogyakarta, 22 November 1922 — meninggal di Jakarta, 19 Oktober 2012 pada umur 89 tahun) atau yang lebih dikenal dengan panggilan Bang Wi adalah tokoh militer dan politisi berkebangsaan Indonesia. Dia pernah menjabat sebagai Gubernur Jakarta periode 1987–1992. Sebelumnya, ia bertugas sebagai Duta besar RI untuk Jepang. Wiyogo pernah menjabat Panglima Kowilhan II (1981–1983) dan Panglima Kostrad (1978–1981). Wiyogo merupakan salah seorang pelaku sejarah pada peristiwa Serangan Umum 1 Maret di Yogyakarta. Pada masa kepemimpinannya ia secara rutin berkunjung ke berbagai tempat di Jakarta. Ia dikenal sebagai pemimpin yang terbuka dan bersikap disiplin. Di awal kepemimpinannya, dia memutuskan untuk menerapkan konsep BMW: Bersih, Manusiawi, berwibawa di Jakarta. Ia menerapkan kerjasama pengelolaan sampah antara pemerintah dan swasta. Ia juga menertibkan penyimpangan bangunan. Bahkan, ia juga pernah memerintahkan membongkar bangunan baru di kompleks pertokoan Tanah Abang karena dianggap tak memiliki izin mendirikan bangunan. Dia juga berhasil direalisasikan sejumlah program, di antaranya, pembebasan kawasan becak, swastanisasi kebersihan, pembangunan jalan lingkar luar (*outer ring road*), perbaikan jalur kereta api, pembangunan dan perluasan jalan arteri, jalan layang, dan underpass.

Soerjadi Sodirdja

Kelahiran Batavia (Jakarta) 11 Oktober 1938

Jabatan Gubernur DKI Jakarta 1992 – 1997

Lahir 11 Oktober 1938 di Batavia (nama Jakarta sebelumnya) Letnan Jenderal (Purn) Soerjadi Soedirdja adalah seorang tokoh yang sedikit bicara tapi banyak bekerja. Mantan Pangdam Jaya ini juga dikenal mempunyai pemikiran visioner. Di bidang transportasi misalnya, selain menuntaskan program gubernur sebelumnya dengan aturan larangan becak beroperasi di Ibu Kota karena menyebabkan kekumuhan dan keruwetan lalu lintas, ia mencetuskan subway sebagai transportasi kota modern dan membangun banyak fly over. Tak hanya sektor transportasi, ia juga memberikan ide pembangunan hunian secara vertikal yaitu rumah susun (rusun) mengantisipasi keterbatasan lahan. Salah satu rusun yang dibangun pada masa kepemimpinannya adalah Rusun Bendungan Hilir (Benhil). Sementara untuk mengantisipasi ancaman banjir, Soerjadi Soedirdja menciptakan kawasan hijau dan memperbanyak daerah resapan air yang belakangan jumlahnya semakin menyusut.

Sutiyoso

Kelahiran Semarang 6 Desember 1944

Jabatan Gubernur DKI Jakarta 1997 – 2007

Letnan Jenderal TNI (Purn.) Dr.(H.C.) H. Sutiyoso atau kerap disapa Bang Yos (lahir di Semarang, 6 Desember 1944; umur 72 tahun) adalah seorang politikus dan mantan tokoh militer Indonesia berbintang tiga. Ia menjabat sebagai Kepala Badan Intelijen Negara sejak dilantik oleh Presiden Joko Widodo pada tanggal 8 Juli 2015.[2] hingga resmi digantikan oleh Budi Gunawan pada 9 September 2016. Sutiyoso pernah menjabat sebagai Gubernur Jakarta selama dua periode, mulai 6 Oktober 1997 hingga 7 Oktober 2007, selanjutnya ia digantikan oleh Fauzi Bowo, wakilnya, yang memenangi Pilkada DKI 2007. Sebagai gubernur, Sutiyoso adalah tokoh yang cukup menarik. Sepanjang dua periode menjadi gubernur, ia sering

mengundang kontroversi ketika menggulirkan kebijakan. Kritikan terhadap proyek angkutan umum busway, proyek pemagaran taman di kawasan Monas Jakarta Pusat, dan sejumlah proyek lainnya. Pada 1 Oktober 2007, ia mengumumkan bahwa dirinya akan maju sebagai calon presiden Indonesia pada Pemilu Presiden 2009. Pada 10 Juni 2015, ia ditunjuk Presiden Jokowi menjadi calon Kepala BIN untuk menggantikan Marciano Norman.

Dr. Ing. H. Fauzi Bowo (Foke)

Kelahiran Jakarta 10 April 1948

Jabatan Gubernur DKI Jakarta 2007–2012

Dr. Ing. H. Fauzi Bowo sempat menjadi Wakil Gubernur DKI di masa kepemimpinan Gubernur Sutiyoso. Pada 7 Oktober 2007 Fauzi Bowo dilantik menjadi Gubernur setelah dalam Pemilihan Kepala Daerah (Pilkada) DKI ia dan wakilnya Prijanto mengalahkan pasangan Adang Daradjatun dan Dani Anwar. Berbagai program dicanangkan Doktor Ingenieur dari Fachbereich Architektur/Raum Und Umweltpplanung Baingenieurwesen Universitat Kaiserlautem Republik Federasi Jerman ini. Terobosan yang dicapai salah satunya adalah membangun Kanal Banjir Timur (KBT) dengan dampak meminimalisir dampak banjir di Jakarta. Di Bidang Kesehatan, pria yang akrab disapa Foke ini mencetuskan Program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Keluarga Miskin (JPK Gakin) kepada 2,7 juta penduduk miskin dan tidak mampu.

Joko Widodo (Jokowi)

Kelahiran Surakarta 21 Juni 1961

Jabatan Gubernur DKI Jakarta 2012-2014

Karier Joko Widodo (Jokowi) sebagai gubernur DKI Jakarta adalah kumpulan upaya gubernur Jokowi selama menjabat pada kurun waktu 2012 hingga 2014. Kebijakan ini banyak yang bersifat populis, seperti Kampung Deret, Kartu Jakarta Sehat dan Kartu Jakarta Pintar. Namun beberapa juga mendatangkan keberatan

masyarakat, seperti dalam perbaikan saluran air, peremajaan bus kecil, dan sterilisasi busway. Sehari usai pelantikan, Jokowi langsung dijadwalkan melakukan kunjungan ke masyarakat. Ia mendahulukan program bantuan sosial melalui Kartu Jakarta Sehat dan Kartu Jakarta Pintar, dan setelah mendapat kendali atas APBD, menjalankan pembenahan saluran air di DKI Jakarta melalui program JEDI. Beberapa program transportasi warisan pemerintahan sebelumnya seperti 6 Ruas Tol dan Monorail terhambat. Sebaliknya, ia berkonsentrasi kepada transportasi massal cepat seperti MRT Jakarta, penambahan armada Transjakarta, dan peremajaan bus kecil. Ia juga mengupayakan pengambilalihan pengelolaan Sumber Daya Air melalui akuisisi Aetra dan Palyja. Ketika menjadi gubernur, Jokowi pun mendapat sorotan dari media internasional seperti media India bernama The Hindu yang meliput fenomena Jokowi ala India, media Amerika Serikat bernama The New York Times yang meliput fenomena kepemimpinan turun ke bawah, media Australia bernama The Sydney Morning Herald, media Thailand bernama Bangkok Post, serta media Jepang bernama Asahi Shimbun. Jokowi mendapatkan berbagai julukan dari berbagai media internasional seperti Obama dari Jakarta oleh BBC, Mr. Fix oleh The Economist, dan The Man of Madras Shirt oleh TIME.

Basuki Tjahaja Purnama (Ahok)

Kelahiran Manggar, Belitung 29 Juni 1966

Jabatan Gubernur DKI Jakarta 2014 -2017

Ir. Basuki Tjahaja Purnama, M.M. (EYD: Basuki Cahaya Purnama, nama Tionghoa: Zhōng Wànxué, lahir di Manggar, Belitung Timur, 29 Juni 1966; umur 51 tahun), atau paling dikenal dengan panggilan Hakka Ahok, adalah Gubernur DKI Jakarta yang menjabat sejak 19 November 2014 hingga 9 Mei 2017. Pada 14 November 2014, ia diumumkan secara resmi menjadi Gubernur DKI Jakarta pengganti Joko Widodo, melalui rapat paripurna istimewa di Gedung DPRD DKI Jakarta. Basuki resmi dilantik sebagai Gubernur DKI Jakarta oleh Presiden Joko Widodo pada 19 November 2014 di Istana Negara, setelah sebelumnya menjabat sebagai Pelaksana Tugas Gubernur sejak 16 Oktober hingga 19 November 2014. Purnama merupakan

warga negara Indonesia dari etnis Tionghoa dan pemeluk agama Kristen Protestan pertama yang menjadi Gubernur DKI Jakarta. Sebelumnya, Gubernur DKI Jakarta pernah dijabat oleh pemeluk agama Katolik, Henk Ngantung (Gubernur DKI Jakarta periode 1964-1965).

Drs. H. Djarot Saiful Hidayat, M.S.

Kelahiran Magelang, Jawa Tengah, 6 Juli 1962

Jabatan Gubernur DKI Jakarta 2017

Drs. H. Djarot Saiful Hidayat, MS (EYD: Jarot Saiful Hidayat) (lahir di Magelang, Jawa Tengah, 6 Juli 1962; umur 55 tahun adalah Gubernur DKI Jakarta yang menjabat sejak 15 Juni 2017. Sebelumnya, ia menjabat sebagai Pelaksana Tugas Gubernur DKI Jakarta sejak 9 Mei 2017 menggantikan Basuki Tjahaja Purnama (Ahok) yang divonis 2 tahun penjara oleh Pengadilan Negeri Jakarta Utara terkait kasus penodaan agama. Djarot adalah politisi PDI Perjuangan yang pernah menjabat sebagai anggota DPR RI periode 2014-2019. Selain itu, Djarot juga pernah menjabat sebagai Wali Kota Blitar sejak 3 Mei 2000 hingga 3 Agustus 2010, anggota DPRD Jawa Timur sejak 1999 hingga 2000, dan Wakil Gubernur DKI Jakarta sejak 17 Desember 2014 hingga 9 Mei 2017.

Anies Baswedan, Ph.D.

Kelahiran Kuningan, Jawa Barat, 7 Mei 1969

Jabatan Gubernur DKI Jakarta 2017 -2022

Anies Rasyid Baswedan, Ph.D. lahir di Kuningan, Jawa Barat, 7 Mei 1969; umur 48 tahun adalah seorang akademisi pendidikan Indonesia. Ia pernah menjabat sebagai Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia untuk Kabinet Kerja sejak 26 Oktober 2014 sampai digantikan oleh Muhadjir Effendy dalam perombakan kabinet pada 27 Juli 2016. Anies bersama Sandiaga Uno memenangkan pemilihan umum Gubernur DKI Jakarta pada 2017 setelah melewati dua putaran. Diusung oleh Partai Gerindra dan Partai Keadilan Sejahtera, pasangan ini menang

atas 57,95% suara, dukungan tertinggi dalam pemilihan umum gubernur Jakarta. Anies akan memulai masa jabatannya sebagai Gubernur DKI Jakarta pada Oktober 2017. Anies merupakan cucu dari pejuang kemerdekaan Abdurrahman Baswedan. Ia menginisiasi gerakan Indonesia Mengajar dan menjadi rektor termuda yang pernah dilantik oleh sebuah perguruan tinggi di Indonesia pada tahun 2007 saat menjadi Rektor Universitas Paramadina pada usia 38 tahun. Anies Baswedan bersama Sandiaga Uno maju ke putaran 2 Pilkada DKI 2017 dengan pasangan Basuki Tjahaja Purnama dan Djarot Saiful Hidayat.

da Lam bahasa Indonesia pemimpin sering disebut penghulu, pemuka, pelopor, pembina, panutan, pembimbing, pengurus, penggerak, ketua, kepala, penuntun, raja, tua-tua, dan sebagainya. Sedangkan istilah memimpin digunakan dalam konteks hasil penggunaan peran seseorang berkaitan dengan kemampuannya mempengaruhi orang lain dengan berbagai cara. Istilah pemimpin, kepemimpinan, dan memimpin awalnya berasal dari kata dasar yang sama, yakni pimpin. Akan tetapi, ketiganya digunakan dalam konteks yang berbeda.

Pemimpin adalah suatu lakon/peran dalam sistem tertentu; karenanya seseorang dalam peran formal belum tentu memiliki keterampilan kepemimpinan dan belum tentu mampu memimpin. Istilah Kepemimpinan pada dasarnya berhubungan dengan keterampilan, kecakapan, dan tingkat pengaruh yang dimiliki seseorang; oleh sebab itu kepemimpinan bisa dimiliki oleh orang yang bukan 'pemimpin'. Arti pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan/kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Pemimpin adalah pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, -khususnya kecakapan-kelebihan di satu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas tertentu untuk pencapaian satu atau beberapa tujuan. (Kartini Kartono, 1994 : 181).

Pemimpin jika dialihbahasakan ke bahasa Inggris menjadi '*Leader*' yang mempunyai tugas untuk *me-lead* anggota di sekitarnya. Sedangkan makna *lead* adalah:

1. ***Loyalty*** - Seorang pemimpin harus mampu membagnkitkan loyalitas rekan kerjanya dan memberikan loyalitasnya dalam kebaikan
2. ***Educate*** - Seorang pemimpin mampu mengedukasi rekan-rekannya dan mewariskan *tacit knowledge* pada rekan-rekannya
3. ***Advice*** - Memberikan saran dan nasehat dari permasalahan yang ada
4. ***Discipline*** - Memberikan keteladanan dalam berdisiplin dan menegakkan kedisiplinan dalam setiap aktivitasnya

Tugas Pemimpin

Menurut James A.F Stonen, tugas utama seorang pemimpin adalah:

1. Bekerja dengan Orang Lain - Seorang pemimpin bertanggungjawab untuk bekerja dengan orang lain. Salah satunya adalah dengan atasannya, staf, teman sekerja, atau atasan lain dalam organisasi sebaik orang di luar organisasi
2. Bertanggungjawab dan Mampu Mempertanggungjawabkan - Seorang pemimpin bertanggungjawab untuk menyusun tugas, menjalankan tugas, mengadakan evaluasi, untuk mencapai *outcome* yang terbaik. Pemimpin bertanggungjawab untuk kesuksesan stafnya tanpa kegagalan
3. Bertanggungjawab dengan Pencapaian Tujuan dan Prioritas - Proses kepemimpinan dibatasi sumber, jadi pemimpin hanya dapat menyusun tugas dengan mendahulukan prioritas. Dalam upaya pencapaian tujuan pemimpin harus dapat mendelegasikan tugas-tugasnya kepada staf. Kemudian pemimpin harus dapat mengatur waktu secara efektif, dan menyelesaikan masalah secara efektif
4. Harus Berpikir Analitis dan Konseptual - Seorang pemimpin harus menjadi seorang pemikir yang analitis dan konseptual. Selanjutnya dapat mengidentifikasi masalah dengan akurat. Pemimpin harus dapat menguraikan seluruh pekerjaan menjadi lebih jelas dan kaitannya dengan pekerjaan lain

5. Harus Mampu Menjadi Forcing Mediator - Konflik selalu terjadi pada setiap tim dan organisasi. Oleh sebab itu, pemimpin harus dapat menjadi seorang mediator (penengah)
6. Pemimpin Haruslah Seorang Politisi dan Diplomat - Seorang pemimpin harus mampu mengajak dan melakukan kompromi. Sebagai seorang diplomat, seorang pemimpin harus dapat mewakili tim atau organisasinya
7. Mampu Membuat Keputusan yang Sulit - Seorang pemimpin harus dapat memecahkan masalah

Peran Pemimpin Menurut Henry Mintzberg

1. Peran hubungan antar-perorangan, dalam kasus ini fungsinya sebagai pemimpin yang dicontoh, pembangun tim, pelatih, direktur, mentor konsultasi
2. Fungsi Peran informal sebagai monitor, penyebar informasi, dan juru bicara
3. Peran Pembuat keputusan, berfungsi sebagai pengusaha, penanganan gangguan, sumber alokasi, dan negosiator

Kriteria Seorang Pemimpin

Pimpinan yang dapat dikatakan sebagai pemimpin setidaknya memenuhi beberapa kriteria, yaitu:

1. Pengaruh - Seorang pemimpin adalah seorang yang memiliki orang-orang yang mendukungnya yang turut membesarkan nama sang pimpinan. Pengaruh ini menjadikan sang pemimpin diikuti dan membuat orang lain tunduk pada apa yang dikatakan sang
2. pemimpin. John C. Maxwell, penulis buku-buku kepemimpinan pernah berkata, *Leadership is Influence* (Kepemimpinan adalah soal pengaruh). Mother Teresa dan Lady Diana adalah contoh kriteria seorang pemimpin yang punya pengaruh
3. Kekuasaan/Power - Seorang pemimpin umumnya diikuti oleh orang lain karena dia memiliki kekuasaan/power yang membuat orang lain menghargai keberadaannya. Tanpa kekuasaan atau kekuatan yang dimiliki sang pemimpin, tentunya tidak ada orang yang mau menjadi pendukungnya. Kekuasaan/

kekuatan yang dimiliki sang pemimpin ini menjadikan orang lain akan tergantung pada apa yang dimiliki sang pemimpin, tanpa itu mereka tidak dapat berbuat apa-apa. Hubungan ini menjadikan hubungan yang bersifat simbiosis mutualisme, di mana kedua belah pihak sama-sama saling diuntungkan

4. Wewenang - Wewenang di sini dapat diartikan sebagai hak yang diberikan kepada pemimpin untuk menetapkan sebuah keputusan dalam melaksanakan suatu hal/kebijakan. Wewenang di sini juga dapat dialihkan kepada bawahan oleh pimpinan apabila sang pemimpin percaya bahwa bawahan tersebut mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawab dengan baik, sehingga bawahan diberi kepercayaan untuk melaksanakan tanpa perlu campur tangan dari sang pemimpin
5. Pengikut - Seorang pemimpin yang memiliki pengaruh, kekuasaan/power, dan wewenang tidak dapat dikatakan sebagai pemimpin apabila dia tidak memiliki pengikut yang berada di belakangnya yang memberi dukungan dan mengikuti apa yang dikatakan sang pemimpin. Tanpa adanya pengikut maka pemimpin tidak akan ada. Pemimpin dan pengikut adalah dua hal yang tidak dapat dipisahkan dan tidak dapat berdiri sendiri

Empat Kriteria Pemimpin Sejati

1. Visioner - Punya tujuan pasti dan jelas serta tahu kemana akan membawa para pengikutnya. *Tujuan Hidup Anda adalah Poros Hidup Anda*. Andy Stanley dalam bukunya *Visioneering*, melihat pemimpin yang punya visi dan arah yang jelas, kemungkinan berhasil/sukses lebih besar daripada mereka yang hanya menjalankan sebuah kepemimpinan
2. Sukses Bersama - Membawa sebanyak mungkin pengikutnya untuk sukses bersamanya. Pemimpin sejati bukanlah mencari sukses atau keuntungan hanya bag dirinya sendiri, namun ia tidak kuatir dan takut serta malah terbuka untuk mendorong orang-orang yang dipimpin bersama-sama dirinya meraih kesuksesan bersama

3. Mau Terus Menerus Belajar dan Diajar (*Teachable and Learn Continuous*) - Banyak hal yang harus dipelajari oleh seorang pemimpin jika ia mau terus *survive* sebagai pemimpin dan dihargai oleh para pengikutnya. Punya hati yang mau diajar baik oleh pemimpin lain ataupun bawahan dan belajar dari pengalaman diri dan orang-orang lain adalah penting bagi seorang Pemimpin. Memperlengkapi diri dengan buku-buku bermutu dan bacaan/bahan yang positif juga bergaul akrab dengan para pemimpin akan mendorong *skill* kepemimpinan akan meningkat
4. Mempersiapkan Calon-calon Pemimpin Masa Depan - Pemimpin Sejati bukanlah orang yang hanya menikmati dan melaksanakan kepemimpinannya seorang diri bagi generasi atau saat dia memimpin saja. Namun, lebih dari itu, dia adalah seorang yang visioner yang mempersiapkan pemimpin berikutnya untuk regenerasi pada masa depan. Pemimpin yang mempersiapkan pemimpin berikutnya barulah dapat disebut seorang pemimpin sejati. Di bidang apapun dalam berbagai aspek kehidupan ini, seorang pemimpin sejati pasti dikatakan Sukses jika ia mampu menelorkan para pemimpin muda lainnya

Pemimpin memiliki peran, tugas, dan kriteria tersendiri agar bisa membawa sebuah perusahaan atau sebuah negara menjadi semakin berkembang. Sosoknya bukan hanya dibutuhkan untuk mengatur jalannya tata kehidupan sesuai norma tapi lebih dari itu. Seorang pemimpin harus punya kualitas untuk mempengaruhi rakyatnya dan jika perlu dunia. Hadirnya seorang pemimpin juga telah banyak membawa perubahan melalui kualitasnya. Tak heran hingga kini ada beberapa pemimpin yang dikenang sepanjang masa, baik karena pengaruhnya, visi dan misinya yang luar biasa, kemajuan yang diraih, sikap welas asihnya, usia, sikap otoriter, hingga kekejamannya. Berikut beberapa orang pemimpin dunia dengan kriteria dan segala sepak terjangnya dalam memimpin sebuah negara.

Pemimpin negara termuda dalam Sejarah

Jean-Claude Duvalier, Presiden Haiti (19 Tahun)

‘Baby Doc’, demikian julukan yang disandang oleh Jean-Claude Duvalier. Dia mengambil alih kekuasaan di Haiti pada 22 April 1971 setelah ayahnya Francois ‘Papa Doc’ Duvalier meninggal. Jean-Claude Duvalier hidup dalam kemewahan, sementara rakyatnya tenggelam dalam kemiskinan. Tahun 1985, terjadi pemberontakan terhadap rezim Duvalier. Baby Doc melarikan diri ke Perancis dan menetap di sana selama lebih dari 20 tahun. Baby Doc meninggal tahun 2014.

Muammar Al Gaddafi, Pemimpin Revolusi Libya (27 Tahun)

Setelah merebut kekuasaan melalui kudeta militer, Muammar Al Gaddafi menjadi penguasa de facto Libya mulai 1969 hingga meninggal di Sirte tahun 2011. Pada tahun 1951, Gaddafi menghapus Konstitusi Libya dan menerapkan undang-undang berdasarkan ideologi politiknya. Ia tercatat sebagai salah seorang penguasa terlama dalam sejarah yang bukan anggota keluarga kerajaan.

Kim Jong Un, Pemimpin Tertinggi Korea Utara (28 Tahun)

Kim Jong Un merupakan putra ketiga Kim Jong Il dengan salah seorang istrinya yang bernama Ko Young Hee. Kim memiliki dua gelar, yakni di bidang fisika dan sebagai perwira angkatan bersenjata dari universitas militer. Pada 28 Desember 2011, ia secara resmi dinyatakan sebagai pemimpin tertinggi Korea Utara setelah pemakaman ayahnya.

Joseph Kabila, Pelaksana Tugas Presiden Kongo (29 Tahun)

Joseph Kabila menjabat sebagai pelaksana tugas presiden, 10 hari setelah ayahnya Presiden Laurent-Désiré Kabila terbunuh pada tahun 2001. Desember 2005, referendum menyetujui konstitusi baru yang menentukan batas minimum usia kandidat presiden adalah 30 tahun dari sebelumnya 35 tahun. Kabila berkampanye di usia 34 tahun dan terpilih secara resmi sebagai presiden pada usia 35 tahun.

Milo Dukanovic, Perdana Menteri Montenegro (29 Tahun)

Politisi ini berada dalam pemerintahan Montenegro, dengan jabatan berbeda-beda, dari tahun 1991-2016. Milo Dukanovic masuk dalam daftar 20 pemimpin negara terkaya di dunia. Dukanovic pertama kali terpilih sebagai perdana menteri tahun 1991. Tujuh tahun kemudian, ia menjabat sebagai presiden Montenegro hingga 2002. Lalu setelahnya, ia kembali menjadi PM dalam tiga masa jabatan dengan dua kali masa jeda.

Jean-Baptiste Bagaza, Presiden Burundi (30 Tahun)

Jean-Baptiste Bagaza atau biasa disebut Bagaza adalah presiden kedua Burundi. Jean-Baptiste Bagaza menggulingkan Michel Micombero lewat aksi kudeta tanpa pertumpahan darah pada tahun 1976. Ironisnya, rezim Bagaza juga dijatuhkan tahun 1987 oleh kudeta militer.

Pemimpin negara Paling Berpengaruh SePanjang masa

GEORGE WASHINGTON

Mampu Mengambil Keputusan pada Saat Sulit

George Washington lahir pada 22 Februari 1732 dan wafat pada 14 Desember 1799. Pada usia 11 tahun ayahnya meninggal dunia. George Washington pernah bekerja sebagai mantri ukur, pernah masuk tentara pada usia 21 tahun, dan diangkat menjadi Letnan Kolonel saat mengikuti wajib militer oleh Gubernur negara bagian Virginia. Menikah tahun 1759 dengan Martha Dandridge Custis Washington, George Washington mengurus perkebunannya yang luas di Virginia dan menjadi anggota Dewan Perwakilan Rakyat Virginia, hingga Revolusi Amerika pecah. George Washington adalah Presiden Amerika Serikat (1789–1797) yang pertama. Komandan Angkatan Darat Kontinental selama Perang Revolusi Amerika, dan salah satu Bapak Pendiri Amerika Serikat. Dia memimpin konvensi yang merancang Konstitusi Amerika Serikat. George Washington merupakan salah seorang pemimpin terbesar yang dianggap sebagai bapak pendiri Amerika

Serikat. Dia memimpin Revolusi Amerika dan melayani Amerika sebagai presiden pertama selama beberapa tahun. Kepemimpinannya terkenal karena komitmen dan kemampuan untuk mengambil keputusan pada saat-saat sulit.

ABRAHAM LINCOLN

Menghapus Perbudakan dan Terbunuh Saat Pemimpin

Abraham Lincoln lahir di Hardin County, Kentucky, 12 Februari 1809 — meninggal di Washington, D.C., 15 April 1865 pada umur 56 tahun merupakan Presiden Amerika Serikat ke-16, menjabat sejak 4 Maret 1861 hingga terjadi pembunuhannya. Dia memimpin bangsanya keluar dari Perang Saudara Amerika Serikat, mempertahankan persatuan bangsa, dan menghapuskan perbudakan. Namun, saat perang telah mendekati akhir, dia menjadi presiden AS pertama yang dibunuh. Sebelum pelantikannya pada tahun 1860 sebagai presiden pertama dari Partai Republik, Lincoln berprofesi sebagai pengacara, anggota legislatif Illinois, anggota DPR Amerika Serikat, dan dua kali gagal dalam pemilihan anggota senat. Sebagai penentang perbudakan, Lincoln memenangkan pencalonan presiden Amerika Serikat dari Partai Republik pada tahun 1860 dan kemudian terpilih sebagai presiden. Masa pemerintahannya diwarnai dengan kekalahan dari pihak Negara Konfederasi Amerika, yang pro perbudakan, dalam Perang Saudara Amerika. Dia mengeluarkan dekrit yang memerintahkan penghapusan perbudakan melalui Proclamation of Emancipation pada tahun 1863, dan menambahkan Pasal ketiga belas ke dalam UUD AS pada tahun 1865. Lincoln kemudian terpilih kembali sebagai presiden AS pada tahun 1864. Para penentang perang mengkritisi Lincoln karena sikapnya yang menolak berkompromi terhadap perbudakan. Sebaliknya, kaum konservatif dari golongan Republikan Radikal, faksi pro penghapusan perbudakan Partai Republik, mengkritisi Lincoln karena sikapnya yang lambat dalam penghapusan perbudakan. Lincoln dinilai sebagai presiden AS yang paling hebat sepanjang sejarah Amerika.

ADOLF HITLER

Seorang Diktator dan Orator Ulung

Adolf Hitler lahir di Austria-Hongaria, 20 April 1889 – meninggal di Berlin, Jerman, 30 April 1945. Hitler adalah seorang politisi Jerman dan ketua Partai Nazi. Ia menjabat sebagai Kanselir Jerman sejak 1933 sampai 1945 dan diktator Jerman Nazi (bergelar *Führer und Reichskanzler*) mulai tahun 1934 sampai 1945. Hitler menjadi tokoh utama Jerman Nazi, Perang Dunia II di Eropa, dan Holocaust. Tahun 1923, ia melancarkan kudeta di Munich yang dikenal dengan peristiwa Beer Hall Putsch. Kudeta yang gagal tersebut berujung dengan ditahannya Hitler. Di penjara, Hitler menulis memoarnya, *Mein Kampf* (Perjuanganku). Setelah bebas tahun 1924, Hitler mendapat dukungan rakyat dengan mengecam Perjanjian Versailles dan menjunjung Pan-Jermanisme, antisemitisme, dan anti-komunisme melalui pidatonya yang karismatik dan propaganda Nazi. Setelah ditunjuk sebagai kanselir pada tahun 1933, ia mengubah Republik Weimar menjadi Reich Ketiga. Ia memerintahkan Jerman dipersenjatai kembali dan Wehrmacht menginvasi Polandia pada bulan September 1939, menyebabkan pecahnya Perang Dunia II di Eropa. Kebijakan Hitler yang supremasis dan termotivasi oleh ras mengakibatkan kematian sekitar 50 juta orang selama Perang Dunia II, termasuk 6 juta kaum Yahudi dan 5 juta etnis 'non-Arya' yang pemusnahan sistematisnya diperintahkan oleh Hitler dan rekan-rekan terdekatnya. Di bawah pemerintahan Hitler, pada tahun 1941 pasukan Jerman dan sekutu Eropanya menduduki sebagian besar Eropa dan Afrika Utara. Pada hari-hari terakhir perang, saat Pertempuran Berlin berlangsung tahun 1945, Hitler menikahi Eva Braun. Tanggal 30 April 1945, kurang dari dua hari kemudian, keduanya bunuh diri agar tidak ditangkap Angkatan Darat Merah, lalu mayat mereka dibakar. Hitler juga dikenal sebagai orator ulung yang membuatnya menginspirasi banyak orang.

NAPOLEON BONAPARTE

Bangsawan yang Membawa Pembaruan Liberal

Kaisar Napoleon Bonaparte nama lahir Napoleone di Buonaparte (bahasa Italia pada 15 Agustus 1769–5 Mei 1821). Napoleon Bonaparte merupakan seorang pemimpin militer dan politik Prancis yang menjadi terkenal saat Perang Revolusioner. Sebagai Napoleon I, dia adalah Kaisar Prancis dari tahun 1804 hingga tahun 1814 dan kembali pada tahun 1815. Napoleon berasal dari sebuah keluarga bangsawan lokal dengan nama Napoleone di Buonaparte (dalam bahasa Korsika Nabolione atau Nabulione). Napoleon memiliki pengaruh yang besar terhadap persoalan-persoalan Eropa selama lebih dari satu dasawarsa ketika memimpin Prancis melawan koalisi dalam Perang-Perang Napoleonis. Ia memenangkan kebanyakan dari perang-perang ini dan hampir semua pertempuran-pertempurannya, dengan cepat memperoleh kendali Eropa kontinental sebelum kekalahan terakhirnya pada tahun 1815. Karena merupakan salah seorang panglima terhebat dalam sejarah, kampanye-kampanyenya dipelajari di sekolah-sekolah militer di seluruh dunia dan ia tetap salah seorang tokoh politik yang paling terkenal dan memicu perdebatan dalam sejarah Barat. Dalam persoalan-persoalan sipil, Napoleon mempunyai sebuah pengaruh yang besar dan lama dengan membawa pembaruan liberal ke negara-negara yang ia taklukkan, terutama ke Negara-Negara Rendah, Swiss, Italia, dan sebagian besar Jerman. Ia melaksanakan kebijakan-kebijakan liberal pokok di Prancis dan di seluruh Eropa Barat. Prestasi hukumnya yang kekal adalah Kitab Undang-undang Napoleon, yang telah digunakan dalam berbagai bentuk oleh seperempat sistem hukum dunia, dari Jepang sampai Quebec.

MAHATMA GANDHI

Aktivis Politik yang Mengubah Hukum Diskriminatif

Mohandas Karamchand Gandhi atau yang biasa dikenal dengan Mahatma Gandhi lahir di Porbandar, Gujarat, India Britania, 2 Oktober 1869 dan wafat di New Delhi, India, 30 Januari 1948. Mahatma Gandhi merupakan seorang pemimpin

spiritual dan politikus dari India dan seorang paling penting yang terlibat dalam Gerakan Kemerdekaan India. Ia adalah aktivis yang tidak menggunakan kekerasan, mengusung gerakan kemerdekaan melalui aksi demonstrasi damai. Pada masa kehidupan Gandhi, banyak negara yang merupakan koloni Britania Raya. Penduduk di koloni-koloni tersebut mendambakan kemerdekaan agar dapat memerintah negaranya sendiri. Gelar Mahatma (bahasa Sanskerta: jiwa agung) diberikan kepadanya pada tahun 1914 di Afrika Selatan. Selain itu, di India ia juga dipanggil Bapu (bahasa Gujarat: panggilan istimewa untuk 'ayah', 'papa'). Beberapa dari anggota keluarganya bekerja pada pihak pemerintah. Saat remaja, Gandhi pindah ke Inggris untuk mempelajari hukum. Setelah menjadi pengacara, dia pergi ke Afrika Selatan, di mana dia mengalami diskriminasi ras yang dinamakan apartheid. Dia kemudian memutuskan untuk menjadi seorang aktivis politik agar dapat mengubah hukum diskriminatif tersebut. Gandhi pun membentuk sebuah gerakan non-kekerasan. Ketika kembali ke India, dia membantu dalam proses kemerdekaan India dari jajahan Inggris. Hal ini memberikan inspirasi bagi rakyat di koloni-koloni lainnya agar berjuang mendapatkan kemerdekaannya dan memecah Kemaharajaan Britania untuk kemudian membentuk Persemakmuran. Rakyat dari agama dan suku yang berbeda yang hidup di India kala itu yakin bahwa India perlu dipecah menjadi beberapa negara agar kelompok yang berbeda dapat mempunyai negara mereka sendiri. Banyak yang ingin agar para pemeluk agama Hindu dan Islam mempunyai negara sendiri. Gandhi adalah seorang Hindu namun dia menyukai pemikiran-pemikiran dari agama-agama lain termasuk Islam dan Kristen. Dia percaya bahwa manusia dari segala agama harus mempunyai hak yang sama dan hidup bersama secara damai di dalam satu negara. Pada 1947, India menjadi merdeka dan pecah menjadi dua negara, India dan Pakistan. Hal ini tidak disetujui Gandhi. Prinsip Gandhi, satyagraha, sering diterjemahkan sebagai 'jalan yang benar' atau 'jalan menuju kebenaran', telah menginspirasi berbagai generasi aktivis-aktivis demokrasi dan anti-rasisme seperti Martin Luther King, Jr. dan Nelson Mandela. Gandhi sering mengatakan kalau nilai-nilai ajarannya sangat sederhana, yang berdasarkan kepercayaan Hindu tradisional: kebenaran (satya), dan non-kekerasan (ahimsa). Pada 30 Januari 1948, Gandhi dibunuh seorang lelaki Hindu yang marah

kepada Gandhi karena ia diduga terlalu memihak kepada Muslim.

MARTIN LUTHER KING

Pejuang Apartheid dengan Banyak Gelar Terhormat

Pendeta Martin Luther King, Jr., Ph.D. (lahir di Atlanta, Georgia, Amerika Serikat, 15 Januari 1929 — meninggal di Memphis, Tennessee, Amerika Serikat, 4 April 1968 pada umur 39 tahun) adalah penerima Nobel, pendeta Baptis dan aktivis HAM warga Afrika-Amerika. Dia adalah salah seorang pemimpin terpenting dalam sejarah AS dan dalam sejarah non-kekerasan pada zaman modern, dan dianggap sebagai pahlawan, pencipta perdamaian dan martir oleh banyak orang di seluruh dunia. Satu setengah dekade setelah pembunuhan terhadapnya pada tahun 1968, Amerika Serikat menetapkan sebuah hari libur untuk memperingatinya, Hari Martin Luther King. Dia menikah dengan Coretta Scott pada tanggal 18 Juni 1953. Dia lulus dari Morehouse College dengan gelar Bachelor of Arts (dalam bidang Sosiologi) pada 1948, dan dari Seminari Teologi Crozer di Chester, Pennsylvania dengan gelar Bachelor of Divinity (Sarjana Teologi) pada 1951. Dia meraih gelar Ph.D.nya dalam teologi sistematika dari Universitas Boston pada 1955. King adalah seorang pendeta di Gereja Baptis Montgomery, Alabama yang berjuang melawan diskriminasi rasial. Pada tahun 1963, King memimpin demonstrasi pemboikotan bus di Birmingham. Pemboikotan itu dilakukannya tanpa menggunakan kekerasan. King adalah salah seorang pemimpin terpenting dalam sejarah AS dan dalam sejarah non-kekerasan pada zaman modern, dan dianggap sebagai pahlawan, pencipta perdamaian dan martir oleh banyak orang di seluruh dunia. Satu setengah dekade setelah pembunuhan terhadapnya pada tahun 1968, Amerika Serikat menetapkan sebuah hari libur untuk memperingatinya, Hari Martin Luther King.

MAO ZEDONG

Anak Petani dengan Kebijakan Marxisme-Leninisme-Maoisme

Mao Zedong lahir di Shaoshan, Hunan, 26 Desember 1893 — meninggal di Beijing, 9 September 1976. Mao merupakan seorang tokoh filsuf dan pendiri negara Republik Rakyat Tiongkok. Ia memerintah sebagai Ketua Partai Komunis China dari berdirinya negara tersebut pada tahun 1949 sampai kematiannya pada tahun 1976. Teori Marxis-Leninis, strategi militer, dan kebijakan politiknya secara kolektif dikenal sebagai Marxisme-Leninisme-Maoisme atau Pemikiran Mao Zedong. Ia adalah salah seorang tokoh terpenting dalam sejarah modern Tiongkok. Lahir dari anak seorang petani kaya di Shaoshan, Hunan, Mao mengadopsi seorang nasionalis China dan prospek anti-imperialis pada awal kehidupan, hal ini dipengaruhi oleh peristiwa Revolusi Xinhai 1911 dan Gerakan Keempat bulan Mei (May Fourth Movement) pada 1919. Mao dikonversi ke Marxisme-Leninisme saat bekerja di Universitas Peking dan menjadi anggota pendiri Partai Komunis China (PKT). Ia memimpin Autumn Harvest Uprising pada tahun 1927. Selama Perang Saudara Tiongkok antara Kuomintang (KMT) dan PKT, Mao membantu menemukan Tentara Merah, dipimpin kebijakan tanah radikal Jiangxi Soviet dan akhirnya menjadi kepala PKT selama Pawai Panjang (Long March). Meskipun PKT sementara sedang bersekutu dengan KMT di bawah United Front selama Perang Sino-Jepang Kedua (1937-1945), setelah kekalahan Jepang perang sipil China kembali dan pada tahun 1949 pasukan Mao mengalahkan Nasionalis yang menarik diri ke Taiwan. Pada tahun 1976 Mao Zedong meninggal dunia. Setelah itu Republik Rakyat Tiongkok menjadi semakin terbuka. Normalisasi hubungan diplomatik dengan Indonesia juga terwujud pada tahun 1992. Pada saat ini Tiongkok tampil sebagai sebuah raksasa yang baru bangun dari tidurnya dan pertumbuhan ekonomi sangat pesat. Bahkan Tiongkok bisa melampaui Rusia dalam perkembangannya. Hal yang dipertentangkan sekarang ialah apakah ini semua bisa diraih berkat jasa-jasa Mao atau karena pengaruhnya sudah tipis.

ALEXANDER THE GREAT

Legenda Pahlawan Klasik dan Siasat Bertempur

Aleksander III dari Makedonia (20/21 Juli 356 – 10/11 Juni 323 SM), lebih dikenal sebagai Alexander The Great adalah raja Kekaisaran Makedonia, sebuah negara di daerah timur laut Yunani. Pada usia tiga puluh tahun, dia memimpin sebuah kekaisaran terbesar pada masa sejarah kuno, membentang mulai dari Laut Ionia sampai pegunungan Himalaya. Dia tidak pernah terkalahkan dalam pertempuran dan dianggap sebagai komandan perang terhebat sepanjang masa. Alexander lahir di Pella pada 356 SM dan merupakan murid seorang filsuf terkenal, Aristoteles. Pada tahun 336 SM Alexander menggantikan ayahnya, Filipus II dari Makedonia, sebagai pemimpin Makedonia setelah ayahnya dibunuh oleh pembunuh gelap. Filipus sendiri telah menaklukkan sebagian besar negara-kota di daratan utama Yunani ke dalam hegemoni Makedonia, melalui militer dan diplomasi. Setelah kematian Filipus, Alexander mewarisi kerajaan yang kuat dan pasukan yang berpengalaman. Dia berhasil mengukuhkan kekuasaan Makedonia di Yunani, dan setelah otoritasnya di Yunani stabil, dia meluncurkan rencana militer untuk ekspansi yang tak sempat diselesaikan oleh ayahnya. Pada tahun 334 SM dia menginvasi daerah kekuasaan Persia di Asia Minor dan memulai serangkaian kampanye militer yang berlangsung selama sepuluh tahun. Alexander mengalahkan Persia dalam sejumlah pertempuran yang menentukan dan yang paling terkenal antara lain Pertempuran Issus dan Pertempuran Gaugamela. Alexander lalu menggulingkan kekuasaan raja Persia, Darius III, dan menaklukkan keseluruhan Kekaisaran Persia, Kekaisaran Makedonia kini membentang mulai dari Laut Adriatik sampai Sungai Indus. Karena berkeinginan mencapai 'ujung dunia', Alexander pun menginvasi India pada tahun 326 SM, namun terpaksa mundur karena pasukannya nyaris memberontak. Alexander meninggal dunia di Babilonia pada 323 SM, tanpa sempat melaksanakan rencana invasi ke Arabia. Setelah kematian Alexander, meletuslah serangkaian perang saudara yang memecah-belah kekaisarannya menjadi empat negara yang dipimpin oleh Diadokhoi, para jenderal Alexander. Alexander menjadi legenda sebagai pahlawan klasik dan diasosiasikan dengan karakteristik Achilles.

Aleksander juga muncul dalam sejarah dan mitos-mitos di Yunani maupun di luar Yunani. Alexander menjadi pembandingan bagi para jenderal bahkan hingga saat ini dan banyak Akademi militer di seluruh dunia yang mengajarkan siasat-siasat pertempurannya.

FRANKLIN DELANO ROOSEVELT

Pemimpin Amerika Serikat yang Cacat dan Cakap

Franklin Delano Roosevelt lahir di Hyde Park, New York, 9 Januari 1882—meninggal di Warm Springs, Georgia, 12 April 1970. Franklin Delano Roosevelt adalah Presiden Amerika Serikat ke-32 dan merupakan satu-satunya Presiden Amerika yang terpilih empat kali dalam masa jabatan dari tahun 1933 hingga 1949. Franklin Delano Roosevelt salah satu tokoh abad ke-20 dan menempati urutan ketiga dalam sejarah kepresidenan Amerika Serikat. Lahir dalam keadaan berkecukupan, ia juga melewati masa-masa sakit yang membuatnya cacat. Ia menempatkan dirinya di barisan depan pendukung reformasi. Keluarga dan teman dekatnya memanggilnya Frank. Untuk warga Amerika, dia akrab dikenal sebagai FDR. Salah satu pencapaian Roosevelt yang terkenal dikarenakan kepemimpinannya membantu Amerika Serikat memulihkan diri dari masa ‘Depresi Hebat’. Dalam perencanaan terhadap Perang Dunia II, dia mempersiapkan AS untuk menjadi ‘Gudang Senjata Demokrasi’ melawan kekuatan Jerman Nazi dan Kekaisaran Jepang, namun aspek-aspek kepemimpinannya, terutama sikapnya terhadap Joseph Stalin yang dipandang naif, telah dikritik oleh beberapa sejarawan. Akhirnya visinya tentang organisasi internasional yang efektif untuk menjaga perdamaian tercapai dengan dibentuknya Perserikatan Bangsa-Bangsa. Setelah masa seratus hari pertama memegang jabatan, Roosevelt telah menunjukkan diri sebagai pemimpin negara yang cakap. Ia memperoleh dukungan rakyat yang unik dalam sejarah Amerika dalam meluncurkan sebuah program percobaan yang bertujuan mencapai apa yang disebut sebagai sistem yang bersifat lebih sosial dan lebih demokratis. Program itu dikenal dengan nama ‘New Deal. Pada 1936 pada tahun pemilihan Presiden, revolusi damai dalam bidang ekonomi dan sosial

yang dilancarkan oleh Presiden Roosevelt telah berhasil membawa perbaikan dan pembangunan kembali sebagian Amerika. Oleh karena itu ia dipilih kembali sebagai Presiden Amerika dengan jumlah suara yang besar sekali. Selama jabatannya yang kedua, dari 1937 sampai 1940 Presiden Roosevelt menghadapi banyak kesukaran. Ia berbeda pendapat dengan Mahkamah Agung Amerika, perekonomian Amerika menderita kemunduran dan pada September 1939, perang pecah di Eropa dengan penyerbuan Jerman ke Polandia. Melalui perundang-undangan, Presiden Roosevelt berusaha untuk menghindarkan Amerika dari peperangan, tetapi di samping itu ia juga memperkuat negara-negara yang terancam atau diserang. Ketika Jepang menyerang Pearl Harbor di Hawaii pada tanggal 8 Desember 1941, Presiden Roosevelt memimpin pengerahan tenaga rakyat serta sumber-sumber yang ada untuk menjalankan perang total. Sebelum Amerika Serikat, Churchill telah menyusun sebuah Deklarasi delapan pasal yang terkenal dengan nama Piagam Atlantik. Program ini dapat dikatakan sebagai program perdamaian.

Pemimpin Paling BergiS SePanjang Sejarah

Seorang pemimpin negara harusnya menjadi sosok yang bisa melindungi rakyatnya. Dengan itulah seorang pemimpin bisa dikenal dan dihormati oleh banyak orang. Berbicara soal terkenal, seorang pemimpin bukan hanya bisa terkenal karena kebajikannya tapi bisa juga karena kekejamannya. Mereka antara lain:

Attila The Hun – Keji dan Haus Darah

Attila The Hun merupakan pemimpin dari Kerajaan Hunnic dari tahun 434 sampai tahun 453. Orang-orang mengenal Attila sebagai sosok yang haus akan darah dan sangat keji. Karena serangan yang dilakukan oleh Attila terhadap Roma, dirinya dijuluki sebagai *Scourge of God* atau Bencana Dari Tuhan. Attila menjajah banyak sekali wilayah di Eropa. Dirinya membuat sebuah kerajaan yang terbentang dari Eropa Tengah sampai Laut Hitam dan Sungai Danube hingga Baltic. Banyak orang yang berspekulasi bahwa Attila membunuh adiknya yang bernama Bleda dan anaknya sendiri demi kursi kerajaan. Selama perjalanannya dari Perancis dan

Italia, Attila telah menghabiskan sebanyak puluhan ribu nyawa.

Tamerlane — Tidak Segan Membunuh Rakyat

Pada tahun 1411 sampai tahun 1449, wilayah Asia Tengah dipimpin oleh seorang pemimpin bernama Tamerlane atau Timur. Tamerlane mempercayai bahwa dirinya merupakan keturunan dari Genghis Khan. Memiliki visi yang sama dengan Genghis Khan, Tamerlane memiliki keinginan untuk mengembalikan kejayaan bangsa Mongol. Kekejaman dari Tamerlane sudah sangat terkenal di dunia, terutama oleh orang Muslim. Tamerlane ketika itu berhasil mengalahkan Mamluks, Kerajaan Ottoman, dan Sultan Delhi. Kekejaman yang dilakukan Tamerlane benar-benar tidak bisa dibayangkan. Dia tidak segan-segan untuk membunuh tentara dan juga rakyat biasa yang sudah menyerah. Tamerlane bahkan diketahui pernah memaksa penduduk kota untuk lompat ke jurang.

Pol Pot — Jalankan Pemerintahan Komunis Tanpa Belas Kasihan

Pol Pot dikenal sebagai perdana menteri Kamboja pada tahun 1976 sampai 1979 dan juga pemimpin Khmer Rouge. Khmer Rouge merupakan sebuah organisasi komunis yang menentang pemerintahan Kamboja pada tahun 1960an, melancarkan perang sipil pada tahun 1970, dan mengambil alih kekuasaan pada tahun 1975. Selama menjadi pemimpin, Pol Pot menjalankan sistem pemerintahan komunisnya tanpa belas kasihan. Semua penduduk kota direlokasi ke daerah pedesaan untuk bekerja di ladang. Kombinasi dari perbudakan, malnutrisi, kesehatan yang buruk, dan eksekusi membuat dua juta nyawa penduduk Kamboja melayang. Rezim Pol Pot mendapatkan penghargaan spesial karena mendukung kaum intelektual dan musuh orang borjuis terhadap pembunuhan.

Leopold II — Perbudakan yang Tewaskan 3 Juta Orang

Pada tahun 1865 sampai 1909, Belgia dipimpin oleh seorang raja yang bernama Leopold II. Dengan dana yang diberikan oleh pemerintah, Leopold II menciptakan Congo Free State, sebuah proyek pribadi untuk mengekstrak karet dan gading di Kongo, sebuah daerah di Afrika Tengah. Untuk menjalankan proyeknya

tersebut, Leopold II memaksa sejumlah orang bekerja untuknya. Congo Free State tersebut kemudian dikenal oleh dunia internasional sebagai salah satu skandal terbesar abad itu. Area di Kongo yang dijadikan proyek pribadi tersebut besarnya kira-kira 76 kali lebih besar daripada Belgia, di mana Leopold II diberi kebebasan untuk memerintah di area tersebut. Hasil perbudakan yang dilakukan Leopold II, sebanyak 3 juta orang Kongo tewas.

Vlad III — Terapkan Metode Hukuman Mengerikan

Vlad III atau yang dikenal dengan sebutan Vlad The Impaler merupakan seorang pangeran dari Wallachia. Berbicara soal pemimpin terkejam di dunia, Vlad III lah sosok yang tepat. Vlad III dikenal dengan metode hukumannya yang sangat mengerikan. Kekejaman dari Vlad III inilah yang menjadi inspirasi karakter Drakula. Ada banyak metode penyiksaan yang dilakukan Vlad III terhadap musuh-musuhnya. Yang paling terkenal adalah di mana sang korban akan diikat dengan kuda, lalu kuda tersebut akan menarik tubuh sang korban ke arah sebuah kayu besar yang runcing. Kayu tersebut akan menancap di tubuh korban. Beberapa metode lainnya yang sering dilakukan Vlad III adalah menancapkan kuku di kepala, mutilasi, membutakan mata, dan memasak manusia hidup-hidup.

Genghis Khan — Satu Hari Tewaskan Satu Juta Orang

Genghis Khan atau Temujin adalah penemu Kerajaan Mongol. Meski dianggap sebagai pahlawan, ada pihak yang menganggap bahwa Genghis Khan adalah sosok pemimpin yang kejam dan intoleran. Genghis Khan diketahui membunuh adiknya sendiri ketika berumur 10 tahun. Khan juga menjadi pelaku utama pembunuhan sadis sejumlah desa. Diperkirakan sebanyak 1 juta orang meninggal dalam satu harinya akibat kepemimpinan Khan. Khan juga membunuh 3/4 penduduk di dataran tinggi Iran. Khan juga menghancurkan daerah Timur Tengah dan menghabisi semua kota besar di Eropa Timur.

Ivan IV – Bakar Ribuan Orang dalam Penggorengan Raksasa

Ivan IV mendapatkan julukan Ivan The Terrible atas kekejaman yang ia lakukan sepanjang hidupnya. Dirinya merupakan Grand Duke Moskow pada tahun 1533 sampai 1547. Grand Duke adalah sebutan raja di Moskow pada saat itu. Ivan IV ini merupakan raja pertama dan orang pertama yang memproklamkan Rusia. Ivan IV disebut sebagai pemimpin yang cerdas. Tapi, dirinya juga dikenal sebagai orang yang memiliki emosi tidak stabil dan memiliki gangguan jiwa. Tidak akan ada orang yang lupa bagaimana Ivan IV membakar ribuan orang dalam penggorengan raksasa, menusuk orang, dan dirinya membuat dinding pembatas agar penduduknya tidak melarikan diri keluar.

Joseph Stalin – Habisi Orang dengan Pembantaian dan Kelaparan

Sangat sulit menentukan siapa yang menjadi pemimpin terkejam pertama di dunia. Akhirnya diputuskan bahwa nama Joseph Stalin adalah sosok pemimpin yang tidak kekejamannya tidak ada yang bisa mengalahkan karena dirinya telah ada lebih dulu daripada Hitler. Jika di Jerman ada sosok Hitler, maka Uni Soviet ada sosok pemimpin kejam bernama Joseph Stalin. Stalin aktif dalam revolusi Bolshevik pada tahun 1917 dan menjalankan kekuasaan politik sejak itu. Di tahun 1928, Stalin menjalankan rencana 5 tahun, sebuah rencana pembangunan industri dan agrikultur. Akibat rencana tersebut, sebanyak ratusan ribu orang miskin mengalami kelaparan dan kematian. Semua musuh politik Stalin disingkirkan melalui Great Purge (pembunuhan secara rahasia). Stalin sendiri diketahui menghabiskan orang sebangsanya melalui pembantaian, kelaparan, eksekusi, kebijakan, dan kampanye militer.

Pemimpin Wanita Paling Berpengaruh

Sebuah majalah terbitan Amerika Serikat pada suatu ketika melansir nama dua belas pemimpin perempuan paling berpengaruh di dunia pada masa kini. Dari Asia, Thailand berada di posisi teratas. Dari dua belas orang pemimpin dunia tersebut, ada yang mempunyai sejarah kudeta berkali-kali hingga ada yang

membolehkan perkawinan sejenis. Berikut beberapa orang di antaranya:

Yingluck Shinawatra - Perdana Menteri Thailand

Banyak yang mengkritik Yingluck Shinawatra, sebab dia menjadi Perdana Menteri (PM) tidak lebih karena dia adalah adik bungsu dari Perdana Menteri terguling Thaksin Shinawatra. Yingluck, yang belajar administrasi publik di Kentucky State University, menghabiskan sebagian besar masa dewasanya dengan bekerja di bisnis properti yang didirikan Thaksin. Namun pada 17 Mei lalu ia menjadi terkenal setelah kelompok pro-Thaksin, Partai Pheu Thailand memilihnya sebagai pemimpin. Dua minggu kemudian, pada 3 Juli 2011, partai memilihnya menjadi PM dengan 265 suara dari 500 kursi parlemen yang ada. Dan pada 5 Agustus 2011 parlemen Thailand resmi mengukuhkan dia sebagai PM. Yingluck saat ini harus memenuhi janjinya yaitu meningkatkan upah minimum, memberikan layanan wifi gratis dan memberikan tablet komputer bagi tiap anak sekolah. Program ini dijanjikan tanpa merusak perekonomian.

Angela Merkel - Kanselir Jerman

Politisi perempuan paling berpengaruh di dunia, Angela Merkel, menerima gelar doktor dalam fisika di Jerman Timur sebelum akhirnya terjun ke dunia politik. Ia memenangkan kursi di Bundestag pada pemilihan umum pertama Desember 1990. Lantas Kanselir Helmut Kohl menunjuknya sebagai menteri kabinet satu tahun kemudian. Dalam sebuah wawancara 2010 dengan sebuah majalah ternama, dia memiliki banyak keyakinan, "Anda tentu bisa mengatakan bahwa saya tidak pernah meremehkan diri sendiri. Tidak ada yang salah dengan menjadi ambisius."

Cristina Fernández de Kirchner - Presiden Argentina

Cristina Fernández de Kirchner terpilih sebagai Presiden pada bulan November 2007. Hal ini membuktikan bahwa ia adalah perempuan mandiri. Dia tidak peduli dengan cibiran beberapa anggota elite partai, Cristina telah selamat dari berbagai kebuntuan permasalahan pertanian di negara itu. Dia juga lolos dari tuduhan bahwa AS turut menyumbang dalam serangkaian kampanye dan perselisihan dalam

pemecatan Gubernur Bank Sentral Argentina awal tahun ini. Dengan penampilan yang flamboyan dia pengaruhnya disamakan dengan Eva Perón.

Dilma Rousseff - Presiden Brasil

“Saya ingin orangtua yang memiliki anak perempuan memberitahu anaknya, ‘Ya, wanita bias,’ kata Dilma Rousseff dalam pidato kemenangan Pemilu Brasil, Oktober 2010. Ketika dia mengambil kendali negara demokrasi terbesar keempat di dunia pada 1 Januari 2011. Dia menjadi Presiden perempuan pertama di Amerika Selatan. Sebagai mantan kepala staf Presiden Luiz Inacio Lula da Silva, Rousseff berjanji akan melanjutkan program Lula. “Saya mengucapkan terimakasih khusus kepada Presiden Lula,” katanya dalam pidato malam pemilihan. “Saya tahu bagaimana menghormati warisan, aku akan tahu bagaimana untuk mengkonsolidasikan dan maju dengan apa yang telah ia perbuat. “

Julia Gillard - Perdana Menteri Australia

Setelah dia membantu kudeta Partai Buruh menggulingkan Perdana Menteri Kevin Rudd pada 24 Juni 2010, Julia Gillard kemudian menjadi Perdana Menteri perempuan pertama Australia. Tapi pada pemilihan 21 Agustus 2010, dia terbukti dapat meyakinkan partainya sendiri sekaligus saingannya, koalisi Liberal-Nasional yang dipimpin oleh Tony Abbott. Setelah negosiasi yang berlarut-larut dengan beberapa calon independen, Gillard akhirnya mendapat jaminan dari mayoritas parlemen sebanyak 76-74 untuk membentuk sebuah pemerintah minoritas.

Ellen Johnson Sirleaf - Presiden Liberia

Dididik di University of Wisconsin dan di Harvard Amerika Serikat, Presiden wanita pertama Afrika ini mengawali karier sebagai Menteri Keuangan Liberia pada akhir tahun 1970. Tetapi ketika Samuel Doe merebut kekuasaan dalam kudeta militer tahun 1980, Ellen Johnson Sirleaf melarikan diri ke Kenya, di mana ia menjadi direktur di Citibank. Dia kembali untuk pemilihan presiden 1996 dan kalah kepada Charles Taylor. Pada tahun 2005, ikut kampanye lagi dan menang. Dia menjanjikan untuk membawa sensitivitas keibuannya dalam memimpin.

Sheik Hasina Wajed - Perdana Menteri Bangladesh

Sheik Hasina Wajed (63), pemimpin Liga Awami memiliki sejarah hidup sangat panjang. Selama kudeta 1975, 17 anggota keluarganya tewas, termasuk anaknya, tiga saudara, ibu dan ayahnya, yang merupakan mantan Perdana Menteri Sheikh Mujibur Rahman. Saat kudeta tersebut, Hasina, yang saat itu berusia 28 tahun kebetulan sedang berada di luar negeri. Dia juga tercatat selamat dari serangan granat yang menewaskan lebih dari 20 orang dan menghindari tembakan saat mobilnya diberondong peluru. Hasina pertama kali terpilih menjadi Perdana Menteri pada tahun 1996. Tapi pada tahun 2001, sebuah organisasi internasional menuduh negaranya sebagai negara terkorup di dunia. Dia pun terguling dari kekuasaannya. Namun, pada bulan Januari 2009, Liga Awami memilihnya kembali menjadi Perdana Menteri setelah mendapat suara 230 dari 299 kursi parlemen.

Johanna Sigurdardottir - Perdana Menteri Islandia

Setelah perekonomian Islandia runtuh pada Oktober 2008, Johanna Sigurdardottir (68) membawa gelombang ketidakpuasan tersebut menuju jalan ke perdana menteri. Tapi itu tidak mengejutkan, sebab mantan pramugari yang juga politisi ini telah memenangkan 8 pemilu berturut-turut sejak memasuki Parlemen pada tahun 1978. Hal ini membuat dirinya menjadi anggota parlemen terlama di negaranya dan salah satu yang paling populer. Selain menjadi wanita pertama Perdana Menteri Islandia, Sigurdardottir, menjadikan negaranya sebagai negara pertama yang membolehkan perkawinan sesama jenis. Pada bulan Juni 2010, ketika Islandia mengesahkan pernikahan gay, Sigurdardottir merestui hubungan perkawinan warganya yang telah berpacaran selama 7 tahun.

Laura Chinchilla - Presiden Kosta Rika

Mantan Wakil Presiden Laura Chinchilla memenangkan 47% suara pada Februari 2010 dalam pemilihan presiden di Kosta Rika. Sebelumnya dia menjabat sebagai Menteri Keamanan Publik dan Menteri Kehakiman dari Partai Pembebasan Nasional. Dia merupakan tokoh konservatif yaitu tercermin dengan menentang pernikahan gay, aborsi dan legalisasi pil KB. Dia melanjutkan kebijakan dari

pendahulunya dengan membuka investasi internasional dan memperluas perdagangan bebas.

Tarja Halonen - Presiden Finlandia

Tarja dibesarkan dalam keluarga kelas pekerja di pusat kota Helsinki. Tarja Halonen telah menciptakan karir politik yang sangat sukses dengan membangun hubungan dengan serikat buruh dan organisasi non pemerintah.

Dalia Grybauskaite - Presiden Lithuania

Setelah Dalia Grybauskaite berkuasa pada tahun 2009, wartawan Eropa langsung menyebutnya Perempuan Bertangan Besi. Karena kata-katanya cukup keras dan memegang ban hitam karate. Putri seorang pramuniaga dan petugas listrik, Grybauskaite bekerja paruh waktu di pabrik sambil mendapatkan gelar PhD di bidang ekonomi. Dia kemudian menjadi Wakil Menteri Keuangan pada tahun 1999, sebelum akhirnya menjadi oposisi dalam Komisi Eropa. Pada tahun 2009, saat Lithuania tererosok resesi ekonomi yang dalam, Grybauskaite fokus kampanye untuk melindungi orang-orang yang berpendapatan rendah dan menanggulangi pengangguran yang naik menjadi 16%. Menjadi calon independen, ia menang dengan mayoritas suara 68%. Ini merupakan suara terbesar yang tercatat dalam sejarah pemilihan presiden Lithuania.

Kamla Persad-Bissessar - Perdana Menteri Trinidad and Tobago

Kamla Persad-Bissessar, pemimpin Kongres Persatuan Nasional yang merupakan gabungan 5 partai koalisi. Sejak dilantik pada 26 Mei 2010, mantan Jaksa Agung ini telah berjanji akan menurunkan pembunuhan di negara tersebut. Sebagai seorang mantan pekerja sosial ini, dikenal karena belas kasih. Hal ini karena dia melihat dua anak kakaknya meninggal dalam kecelakaan mobil 20 tahun yang lalu.

penutup

kePemimPinan yang memiliki visi kuat adalah tonggak penentu organisasi bahkan sebuah negara. Kepemimpinan visioner memiliki beberapa faktor integral, seperti kemampuan antisipasi, kecepatan, kecerdikan, dan persepsi. Seluruh faktor tersebut dirangkum dalam sebuah ikatan gaya kepemimpinan yang komunikatif, *coaching*, terbuka, fasilitator, dan penumbuh motivasi. Faktor terakhir merupakan syarakat bagi kepemimpinan visioner dalam mengajak seluruh anggota organisasi dan masyarakat meraih visi. Tanpa kemampuan tinggi dalam menumbuhkan semangat dan motivasi melalui kesadaran kolektif, pencapaian visi dan keberlangsungan organisasi atau sebuah negara dipertaruhkan.

Pemimpin memiliki peran yang sangat strategis di dalam suatu organisasi, perusahaan, dan negara. Peran strategis pemimpin harus diimbangi dengan kompetensi yang sepadan. Seorang pemimpin visioner harus dapat mengantisipasi keadaan atau lingkungan akan datang yang bersifat lintas sektor. Selain itu pemimpin visioner diharapkan dapat memahami resiko yang dihadapi dan mencari solusi bagaimana cara mengatasinya, memberikan arah dan dukungan pada pelaksana, memberikan kesatuan pandang merupakan alternatif terbaik untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

Kemampuan pemimpin menciptakan visi dan menerjemahkannya pada kenyataan disebut *visionary leadership* merupakan sasaran yang menarik sehingga terjadi komitmen dan seluruh personel untuk meraihnya. Beberapa definisi kepemimpinan menggambarkan 'asumsi' bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang, baik individu maupun kelompok. Seorang pemimpin adalah seseorang yang aktif membuat rencana, mengkoordinasikan, melakukan percobaan dan memimpin pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama. Karakteristik seorang

pemimpin didasarkan pada prinsip-prinsip belajar seumur hidup, berorientasi pada pelayanan dan membawa energi positif.

Sementara progresif yang berasal dari kata progress, berarti kemajuan. Pemimpin hendaknya mampu mengikuti perkembangan zaman, mampu menjawab perubahan zaman dengan segala dasar di dalamnya, serta mampu melayani masyarakat dengan menyandarkan pada konsep-konsep moralitas. Progresif juga berarti keinginan untuk maju. Dengan demikian, seorang pemimpin yang progresif berarti pemimpin yang memiliki keinginan kuat untuk selalu bergerak ke depan di berbagai lini kehidupan dan kesediaan untuk selalu mereformasi diri khususnya di bidang wawasan keilmuan. Tidak lupa, menjadi pribadi yang progresif merupakan perintah agama dan karena itu tidak ada alasan bagi seorang pemimpin untuk tidak menjadi progresif.

Dengan demikian, diharapkan buku *Teori dan Perkembangan Kepemimpinan Visioner dan Progresif* ini dapat menjadi acuan dan pembelajaran bagi para pembaca untuk pembangunan efektif dan berhasil mencapai *good governance* yang didambakan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

1. Charan Ram, (2007), Know-How 8 Keterampilan yang Menjadi Ciri Pemimpin Sukses, (Alih Bahasa: Fairano Ilyas), PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
2. Edersheim Haas Elizabeth (2007), The Definitive Drucker, (Terjemahan. Alih Bahasa: Latifah Hanim), PT Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.
3. Haas, Richard N (2005), The Burreaucratic Entrepreneur: Bagaimana Menjadi Birokrat Efektif Dalam Pemerintahan, PT Ina Publikatama, Jakarta.
4. Hoadley, C. Mason, (2006), Quo Vadis Administrasi Negara Indonesia: Antara Kultur Lokal dan Struktur Barat (Terjemahan), Graha Ilmu, Yogyakarta.
5. Kartiwa, Asep (1995), Penyempurnaan Manajemen Pemerintah Daerah untuk Peningkatan Pelayanan Sektor Publik, Orasi Ilmiah Unla Bandung.
6. Kasali, Rhenald, (2003), Change!: Tak Peduli Berapa Jauh Jalan Salah yang Anda Jalani, Putar Arah Sekarang Juga (Manajemen Perubahan dan Manajemen Harapan) , PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
7. Kasali, Rhenald, (2007), Re-Code Your Change DNA, Membebaskan Belenggu Untuk Meraih Keberanian dan Keberhasilan Dalam Pembaharuan, PT Gramedia, Jakarta.
8. Lako, Andreas, (2004), Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi: Isu, Teori dan Solusi, Amara Books, Yogyakarta.
9. Muhammad, Fadel, (2008), Reinventing Local Government: Pengalaman Dari Daerah, Editor: Rayendra L.Toruan, PT Elex Media Komputindo Kompas Gramedia, Jakarta.
10. Pilliang Indra Ramdani, Pribadi (2003), Otonomi Daerah, Evaluasi dan Proyeksi, Penerbit Yayasan Harkat Bangsa.

11. Shelton Ken, (Editor), (2002), A New Paradigm of Leadership (Paradigma Baru Kepemimpinan) Berbagai Visi Luar Biasa Bagi Organisasi Abad ke-21, PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
12. Thoha, Miftah (2008), Ilmu Administrasi Publik Kontemporer, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
13. Thoha, Miftah (2004), Birokrasi dan Politik di Indonesia, PT. Raya Grafindo Persada, Jakarta.
14. Widodo, Joko, (2003), Good Governance Telaah dari Dimensi Akuntabilitas dan Kontrol Birikrasi pada Era Desentralisasi dan Otonomi Daerah, Penerbit Insan Cendikia.
15. Zeethari, Valarie, A, A. Parasuraman and Leonard L. Bery, (1990), Delivering Quality Service - Balancing Customer. Perception and Expectation, The Free Press, USA.
16. Robbins, Stephen P, dan Mary Coulter. 2010. Manajemen ed. kesepuluh jilid 2. Jakarta: Erlangga
17. Jurnal SETIA dari PERSETIA (Persekutuan Antar Sekolah-sekolah Teologi di Indonesia), oleh Pdt. Dr. Yakob Tomatala.
18. Mujiran, Paulus. 2003. Kerikil-kerikil di Masa Transisi (Serpihan Esai Pendidikan, Agama, Politik, dan Sosial). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
19. Rahardjo, Satjipto. 2008. Membedah Hukum Progresif. Jakarta: Penerbit Buku Kompas.
20. Dr. Inu Kencana Syafie, Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia, Jakarta: Refika Aditama, 2003, Hlm. 142
21. Drs. S. Pamudji, Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001, Hlm. 87
22. Kepemimpinan Visioner alih bahasa oleh Frederick Ruma. Jakarta : Prenhallindo Nawawi, Hadari. 1997.
23. Perilaku Organisasi Teori dan Praktik di Bidang Pendidikan. Bandung: Remaja Rosdakarya Rivai, Veithzal & Mulyadi, Deddy. 2012.
24. Nanus, Burt. 2001. Kepemimpinan Visioner alih bahasa oleh Frederick Ruma. Jakarta : Prenhallindo

25. Nawawi, Hadari. 1997. Administrasi Pendidikan. Jakarta: PT.Toko Gunung Agung
26. Sutopo, Hendiyat. 2012. Perilaku Organisasi Teori dan Praktik di Bidang Pendidikan. Bandung: Remaja Rosdakarya
27. Rivai, Veithzal & Mulyadi, Deddy. 2012. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: Rajawali Pers
28. Rohiat. 2009. Manajemen Sekolah: Teori Dasar dan Praktik. Bandung: PT. Refika Aditama
29. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: Rajawali Pers Rohiat. 2009. Manajemen Sekolah: Teori Dasar dan Praktik. Bandung: PT. Refika Aditama
30. Dr. Inu Kencana Syafie, Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia (SANRI), Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003

WebSite/BLOg

1. <http://www.scribd.com/doc/50246156/Pemimpin–Visioner>
2. <http://www.bangadang.com/berita/utama/1329-syarat-pemimpin-visioner-dan-bijaksana>
3. saripedia.wordpress.com/tag/pemimpin–visioner/
4. http://file.upi.edu/Direktori/FIP/JUR._PSIKOLOGI/195009011981032-RAHAYU_GININTASASI/kepemimpinan.pdf
5. <https://dirkameiokprina.wordpress.com/teori-yang-mendukung-mp/>
6. Sumber :<http://cahlassoed.blogspot.com/2013/01/visionary-leadership-dan-servant.html>
7. <http://www.churchleaders.com/>
8. <http://ikhtisar.com/pemimpin-dan-pengikut-adalah-pasangan-abadi/>
9. <http://ibnunsr.wordpress.com/2012/06/05/kepemimpinan-visioner/>. Diunggah 19 Maret 2014 Sutopo, Hendiyat. 2012.
10. <http://yakobtomatala.com/2010/04/15/sejarah-ilmu-kepemimpinan/>
11. <http://belajarpsikologi.com/pengertian-kepemimpinan-menurut-para-ahli/>
12. <https://nsvn.wordpress.com/2014/01/12/pengertian-leadership-macam-macam-kepemimpinan-perbedaan-teamwork-dan-kelompok-pengertian->

pemimpin-ideal-faktor-yang-mempengaruhi-gaya-kepemimpinan-
pengertian-dan-syarat-komunikasi-cara-menyeles/

13. <http://www.academia.edu/6807356/Kepemimpinan>
14. <http://www.cicikresticonsultant.com/jenis-jenis-kepemimpinan/>
15. <http://ndre99.blogspot.com/2013/05/7-tokoh-indonesia-yang-mengubah-dan.html>
16. <http://kangeryu.blogspot.com/2014/01/biografi-singkat-nelson-mandela.html>
17. <http://www.jawaban.com/read/article/id/2013/12/07/90/131206165638/6-Hal-yang-Dilakukan-Nelson-Mandela-Mengubah-Afrika-Selatan>
18. <http://info-biografi.blogspot.com/2010/02/ir-soekarno.html>
19. <http://brothersbloggerindonesia.blogspot.com/2013/03/biografi-lengkap-ir-soekarno-presiden.html>
20. <http://riskawuni.blogspot.com/2010/03/quotes-bung-karno-yang-sanggup-mengubah.html>
21. Nasir, Ibnu. <http://ibnunsr.wordpress.com/2012/06/05/kepemimpinan-visioner/>. Diunggah 19 Maret 2014
22. Sherly. 10 Maret 2011. "VISIONARY LEADERSHIP" SALAH SATU IMPLEMENTASI GAYA KEPEMIMPINAN. <https://goo.gl/WqKMgx>
23. M. Nurkholis. 22 Desember 2011. VISIONERY LEADERSHIP. <https://goo.gl/YjmwuR>
24. Dr. Ani Kalayjian. 12 Secrets of Visionary Leaders Meaningfulworlds.com — <https://goo.gl/mfa4mA>
25. Antonius666. 24 Maret 2013. PEMIMPIN VISIONER. Blogdetik.com — <https://goo.gl/cA3Bq7>
26. <http://makalahmajannaii.blogspot.com/2013/01/kepemimpinan-visioner-kharismatik-dan.html>. Diunggah 19 Maret 2014
27. <http://makalahmajannaii.blogspot.com/2013/01/kepemimpinan-visioner-kharismatik-dan.html>. Diunggah 19 Maret 2014

RIWAYAT PENULIS

Dr. Taufiqurokhman, A.ks., S.Sos., M.Si

Taufiqurokhman, biasa dipanggil Taufik, saat ini diberi amanah sebagai Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moetopo (Beragama) Periode 2017-2021. Taufik menempuh pendidikan pasca sarjana di Universitas Padjajaran, Bandung dan berhasil mendapat gelar Magister Ilmu-ilmu Sosial Konsentrasi di Bidang Ilmu Pemerintahan tahun 2005. Tahun 2015, Taufik melanjutkan pendidikan S3 (Doktoral) untuk mendapatkan gelarnya di bidang ilmu pemerintahan dengan Judul Disertasi: Implementasi Indeks Pendidikan Pembangunan Manusia (Studi Kasus di Pemerintahan daerah Kabupaten Pandeglang), lulus di Universitas Padjajaran.

Beberapa Karya Tulis Buku Yang sudah di tulisnya yaitu, *Manajemen Strategik, Kebijakan Publik Pendelegasian Tanggung Jawab Negara Kepada Presiden selaku Penyelenggaraan Negara, Konsep dan Kajian Ilmu Perencanaan, Mengawal Suara Rakyat-Kumpulan Tulisan Pribadi Wakil Rakyat, Pandeglang dalam Implementasi Kebijakan Peningkatan IPM Sebuah Disertasi, Mengenal Konsep dan Teori Perkembangan Organisasi, Mengenal manajemen Sumber Daya Manusia, Optimalisasi Investigasi Maladministrasi Ombudsman Guna Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik, dan Teori dan Perkembangan Kepemimpinan Visioner dan Progresif.*

Taufik juga pernah aktif di beberapa organisasi kemasyarakatan, seperti Pemuda Pancasila, Dewan Pakar Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia, Wasekjen Dewan Pimpinan Nasional Persatuan Cendekiawan Nasional Indonesia (PCNI), Ketua Dewan Pimpinan Pusat (DPP) Bidang Organisasi dan Keanggotaan TRISULA NUSANTARA, Sekretaris Jenderal Badan Pengkaderan Nasional Kosgoro.

Sejak mahasiswa, Taufik sudah aktif di berbagai organisasi kemahasiswaan, seperti Pengurus Pusat dan Ketua Badan Mandiri Kerjasama Mahasiswa di Ikatan Pekerja Sosial Profesional Indonesia (IPSPI), Himpunan Mahasiswa Islam, Ketua Umum Gerakan Mahasiswa Kosgoro. Perhimpunan Mahasiswa Bandung (PMB), Perhimpunan Mahasiswa Pers Indonesia.

Sebelumnya, Taufik pernah melakoni dunia pendidikan non formal di antaranya Pendidikan dan Penataran P4 Pola 200 Jam, Pendidikan Singkat Jurnalistik DR. Supomo tahun 2006, Pendidikan Pemetaan dan Surveyor Diploma Satu di Institut Teknologi Bandung, serta Pendidikan dan Pelatihan Singkat Kanwil Kehakiman dan HAM, Pemahaman HAM bagi Ormas dan OKP, Pendidikan Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan yang diselenggarakan PUSDIKLAT Kementerian Sosial RI.

Taufik juga pernah dipercaya sebagai Tim Koordinasi dan Konsultasi Konflik Maluku Di Kementerian Koordinasi Politik dan Keamanan; Menjadi Tim Koordinasi dan Konsultasi Konflik Aceh di Kementerian Koordinator Politik dan Keamanan, Ketua Angkatan Pendidikan dan Tim Perumus Materi Pendidikan Bela Negara di Departemen Pertahanan, Pengajar di Tenaga Kerja Sosial Kemasyarakatan (TKSM) PUSDIKLAT Departemen Sosial RI, Konsultan di Direktorat Jenderal Pemberdayaan Sosial Kementerian Sosial RI, Ketua Yayasan Pusat Studi Kemasyarakatan (PSK) Bandung, Direktur Operasi Yayasan Semesta Jakarta, Direktur Utama Lembaga Ekonomi Sosial dan Politik, Staff Ahli dan Fraksi FPBB MPR RI khusus menangani Pers dan Dekumentasi.

Taufik terjun sebagai pelaku politik dan pernah menjadi anggota DPRD Provinsi Banten, dipercaya sebagai Wakil Ketua Komisi V DPRD Provinsi Banten Tahun 2009–2011, Wakil Ketua Komisi I DPRD Provinsi Banten Tahun 2011-2014.