

BAB II

Teori-Teori Kepemimpinan

Dalam meng”approach” masalah kepemimpinan, para ahli mengemukakan dua macam teori, yaitu : (1) Personel-qualities theory dan (2) Situational theory.

Kedua teory tersebut dikemukakan, jika ditinjau dari segi sumber atau asalnya kepemimpinan seorang pemimpin. Yang menjadi sumber adalah karena terdapatnya kemampuan dan situasi tertentu, sehingga seseorang dapat menjadi pemimpin.

(1) Personal qualities theory, mengemukakan bahwa kepemimpinan seseorang berdasarkan kemampuan-kemampuan pribadi yang dimiliki dan bukan karena hal lain. Dalam pemilihan atau pengangkatan seseorang faktor kemampuan, bakat-bakat yang dimiliki seseorang itulah yang diutamakan, tidak didasarkan atas sistim nepotisme atau pengaruh-pengaruh tertentu lainnya, juga bukan karena jasa-jasa yang telah ditanamkan.

Selanjutnya, menurut teori ini, bahwa kepemimpinan adalah suatu pembawaan, suatu bakat yang sukar dibentuk atau dipelajari. Sifat-sifat tertentu yang memungkinkan seseorang menjadi pemimpin sudah dibawa sejak lahir atau telah dimiliki sejak lahir (nativisme), hal ini merupakan pendapat dari aliran pesimisme dalam pendidikan yang dipengaruhi oleh aliran psikologi yang dipelopori oleh Schopenhaws. Dengan memiliki sifat-sifat tertentu yang dapat menjadi dasar yang kokoh untuk tugas memimpin, seorang dapat menjadi pemimpin yang baik. Sifat-sifat yang dibawa sejak lahir tersebut berupa :

- (a) Sifat suka bergaul dengan orang lain serta mudah menyesuaikan diri dengan orang-orang sekitarnya.
- (b) Sifat ramah-tamah, berbudi bahasa yang baik sehingga dapat memikat bawahannya.
- (c) Sifat suka menolong bagi orang lain.
- (d) Berwibawa, yang keluar dari keseluruhan pribadinya dan kejujurannya (CF M. Rivai, MA).

Bila seorang pemimpin telah memiliki sifat-sifat kepemimpinan yang baik, sehingga dapat mempengaruhi bawahan dengan wajar serta menyebabkan bawahan merasa terikat padanya, maka dapat dikatakan ia seorang pemimpin yang karismatis. Dengan demikian ia mudah mengikat perhatian dan ketaatan semua pihak secara sadar dan sukarela. Ia mudah mendorong serta membakar semangat bawahannya, sehingga mudah mencapai hasil usahanya. Pemimpin yang demikian, dapat mewujudkan kepemimpinan yang demokratis, tahu menghargai pendapat bawahannya, bersedia membantu dan bekerja sama dengan bawahannya.

- (2) Situational theory, atau teori kepemimpinan yang berdasarkan situasi dimana situasi-situasi tertentu yang menentukan kepemimpinan seseorang. Pada situasi-situasi tertentu yang memerlukan sifat-sifat khusus akan muncul pemimpin-pemimpin sesuai dengan tuntutan-tuntutan situasi tersebut. Sedangkan pada situasi yang lain memerlukan seorang pemimpin yang lain, sehingga dituntut pula kelebihan-kelebihan lain serta sifat-sifat yang lain.

Kelebihan-kelebihan tersebut bersifat sesaat, disebabkan oleh :

- (a) Keberanian seseorang dalam mengambil risiko pada saat-saat yang genting. (b) Karena keahliannya, atau kemampuannya dalam bidang tertentu yang dibutuhkan pada saat itu, dan sebagainya sedangkan pada saat-saat lain ia merupakan anggota kelompok biasa.

Jika ditinjau lebih lanjut dan mendalam, maka dapat dikemukakan, bahwa jenis kepemimpinan yang demikian tidak akan tertahan lama, karena situasinya selalu berubah yang menuntut kelebihan-kelebihan lain yang sesuai dengan situasi baru tersebut. Perubahan-perubahan situasi, selalu membawa perubahan baru dalam kepemimpinan serta struktur baru selalu akan berubah, sesuai dengan perubahan situasi tersebut. Namun perubahan situasi kepemimpinan tersebut tergantung dari beberapa faktor, antara lain :

(a) Faktor lingkungan sekitar, (b) Faktor pendidikan bangsa/masyarakat, (c) Faktor Psychologis yang ada di dalam masyarakat.

Lingkungan sekitar memberikan pengaruh yang besar terhadap perubahan, baik perubahan struktur kepemimpinan, maupun struktur sosial masyarakat. Keamanan negara/tanah air atau gangguan-gangguan dan letak

geografis dari pada tanah air, menuntut adanya perubahan struktur pemerintahan negara, keamanan negara atau kekacauan, juga menuntut adanya perubahan tersebut, misalnya gangguan keamanan dari negara-negara tetangga, letak daerah dalam negara dan sebagainya.

Faktor pendidikan bangsa dapat memberikan pengaruh yang besar pula dalam hal perubahan struktur kepemimpinan. Makin tinggi tingkat pendidikan bangsa, makin mudah seorang pemimpin untuk memimpin bangsa tersebut. Sedangkan makin rendah tingkat pendidikannya, makin sulit untuk memimpin dan menyebabkan timbulnya pergolakan-pergolakan dan kekacauan. Oleh adanya kekacauan tersebut dapat menghancurkan sendi-sendi kepemimpinan, sehingga timbul struktur baru dalam kepemimpinan negara. Di samping itu dengan tingginya tingkat pendidikan bangsa, menentukan corak kepemimpinan tertentu yang lebih baik dan rasionil. Sebaliknya tingkat pendidikan bangsa yang rendah menimbulkan corak kepemimpinan yang tidak rasionil yang memungkinkan sifat-sifat diktator dari seorang pemimpin yang akhirnya mengundang pertentangan-pertentangan antara masyarakat disatu pihak dengan pemimpin bangsa/masyarakat di pihak lain. Pada negara-negara sedang berkembang yang mengakibatkan jatuhnya pemimpin yang satu diganti dengan pemimpin yang lain. Hal serupa ini banyak terjadi sdi negara-negara Afrika dan beberapa negara di Asia.

Perubahan-perubahan struktur kepemimpinan, disamping faktor-faktor tersebut diatas, sering diakibatkan pula oleh faktor psikologis seperti frustrasi terhadap kepemimpinan yang ada. sering terjadi penekanan-penekanan psikologis dari pihak pengusaha, menyebabkan timbulnya pergolakan sebagai manifestasi rasa tidak puas. Ketidakpuasan tersebut diakibatkan oleh sikap pemimpin yang tidak atau kurang memenuhi harapan. Pada saat itu muncul pula tokoh-tokoh baru menggulingkan yang lama, maka terjadilah struktur kepemimpinan baru. Dengan demikian terjadilah perubahan yang terus menerus dan muncul pula kepemimpinan dari para pemimpin secara *situasional*.

Jika ditinjau dari segi prosedur kepemimpinan, maka dapat dibedakan pula atas : (a) Kepemimpinan formil, (b) Kepemimpinan informil (by group).

Yang dimaksud dengan kepemimpinan formil ialah, kepemimpinan yang terjadi karena ditunjuk secara resmi dari pemimpin tertinggi. Dalam hal ini, prosedurnya tidak terlalu sulit untuk memilih seorang pemimpin, karena anggota kelompok hanya menerima pemimpin yang telah ditetapkan secara resmi, sehingga tak ada alternatif dari pada menerima serta mengakui secara resmi tersebut.

Dengan cara ini, maka dapat terjadi, bahwa pemimpin yang ditetapkan dari atas tersebut, tidak memiliki kemampuan lain sebagai pemimpin. Bawahan harus menerima serta mengakui pemimpin tersebut walaupun dalam keadaan yang terpaksa. Bila demikian halnya, maka dapat terjadi penolakan secara diam-diam, serta secara diam-diam pula menggagalkan usaha pemimpin tersebut. Interaksi yang hidup antara pemimpin dan bawahan mungkin tidak terjadi, sehingga tujuan bersama tak mungkin dicapai.

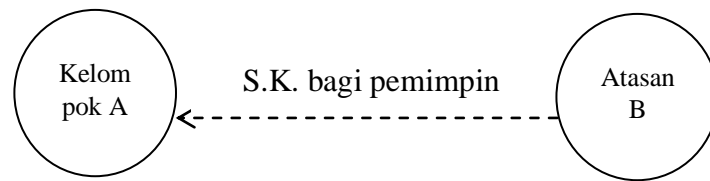
Dari segi kekuatan hukum pemimpin tersebut diakui, namun dari segi lain tak diakui. Pengakuan terhadap seseorang, biasanya didorong oleh adanya kelebihan-kelebihan tertentu, disamping sifat hubungan insani tertentu.

Kepemimpinan informil (by group), prosedur pemilihannya adalah dari bawah yaitu oleh kelompok. Kelompok memilih pemimpinnya, yang selanjutnya dapat diusulkan pemimpin tertinggi untuk ditetapkan dengan surat keputusan. Kepemimpinan yang demikian, biasanya lebih mudah diterima dan diakui oleh kelompoknya, sehingga lebih mudah membina kerjasama didalam kelompok.

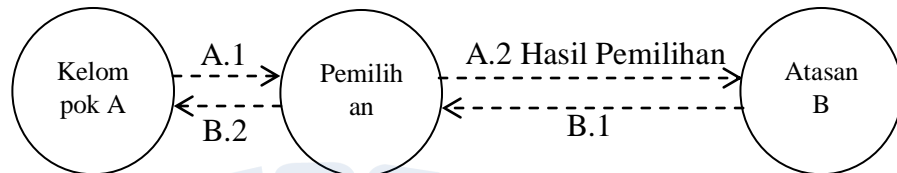
Seorang pemimpin yang dipilih oleh anggota kelompok, biasanya didasarkan atas kemampuan-kemampuan tertentu yang dimilikinya, serta kelebihan-kelebihan tertentu lainnya. Oleh kelebihan-kelebihan tersebut, seseorang yang telah dipilih akan mampu bekerja sama dengan bawahan, mampu memberikan dorongan kearah kerjasama untuk mencapai hasil. Semua itu karena adanya dukungan yang diberikan oleh bawahannya. Dukungan-dukungan yang diberikan itu pada umumnya karena hubungan insani yang lebih besar dari pada karena hubungan kedinasan yang formil.

Jika kedua hal tersebut divisualisasikan, maka nampak seperti berikut :

I.



II.



Prosedur yang mudah dan cepat ialah prosedur pertama dimana hanya satu jalur komunikasi yang dilalui, yaitu S.K. dari atasan tertinggi ditujukan kepada seseorang dari anggota kelompok atau diluar kelompok. Dalam hal ini, kelompok bawahan hanya menerima tanpa pertimbangan lain. Sedangkan prosedur kedua merupakan prosedur yang lama, hal mana dua jalur komunikasi harus dilalui. Pertama-tama dari kelompok mengusulkan kepemimpinan tertinggi (setelah diadakan pemilihan) salah seorang yang diakui kelompok sebagai orang yang mampu memimpin. Selanjutnya pihak pimpinan mengesahkannya dengan surat keputusan yang diteruskan kepada yang bersangkutan.