

KEPEMIMPINAN YANG EFEKTIF DALAM MANAJEMEN PENDIDIKAN

SITI MASFIYAH NGADIN

Institut Agama Islam Nusantara Batanghari

Email: sitimasfiyah117@gmail.com

Abstract: Effective Leadership In Education Management

This paper was made to find out how effective leadership in education management is by collecting from various sources which are then summarized into one. From this research, it can be seen that effective leadership in education management indicates that a person's leadership must have a wise character, responsibility, in carrying out his duties, in order to realize the desired goals. A leader must reflect a good attitude in order to be followed by his subordinates, because an organization or a quality educational institution can be seen from a leader.

Keywords: effective, leadership, education

Abstrak: kepemimpinan yang efektif dalam manajemen pendidikan

Tulisan ini di buat untuk mengetahui bagaimana kemimpinan yang efektif dalam menejemen pendidikan yaitu dengan mengumpulkan dari macam macam sumber yang kemudian di rangkum menjadi satu. Dari penelitian ini dapat di ketahui bahwa kepemimpinan yang efektif dalam menejemen pendidikan menandakan bahwa kepemimpinan yang di miliki oleh seseorang harus memiliki sifat yang bijaksana, tanggung jawab, dalam melaksanakan tugasnya, agar dapat mewujudkan cita cita yang di inginkan. Seorang pemimpin harus mencerminkan sikap yang baik agar di contoh oleh bawahannya, karena suatu organisasi atau lembaga pendidikan yang berkualitas itu bisa di lihat dari seorang pemimpin.

Kata Kunci: efektif, kepemimpinan, pendidikan

PENDAHULUAN

Beberapa orang berpendapat bahwa seorang pemimpin yang efektif dapat menyebabkan pengikutnya secara tidak sadar dengan kemampuan dirinya berkorban demi organisasi (Bass, 1985 dalam Locke, et al, 1991). Definisi yang lebih baik dari pemimpin efektif mengerjakan dengan menghargai bawahannya dengan kemampuan diri mereka dalam mencapai visi yang telah diformulasikan dan bekerja untuk mewujudkannya.

Dalam menjalankan kepemimpinan seorang pemimpin yang menjadi ukuran adalah keputusannya, apakah memegang prinsip-prinsip profesionalitas dan proporsinalitas? Karena kepemimpinan yang efektif salahsatunya adalah “keputusan yang diambilnya” dilksanakan atau tidak oleh bawahannya dan memiliki komitmen yang kuat tidak dari keputusan yang diambilnya, sudah barang tentu dalam pengambilan keputusan

sangat dipengaruhi berbagai faktor knowledge (pengetahuan), Attitude (Sikap) dan Motivation serta experience (pengalaman terhadap keputusan yang pernah diambil), yang dikuatkan dengan legitimasi yang dimiliki. Namun juga suatu hal yang tidak boleh diabaikan bahwa dalam sebuah kepemimpinan juga tidak terlepas “BAKAT” seseorang yang dimiliki dalam kepemimpinan yang efektif. Apakah sesungguhnya arti “bakat” dan apa bedanya dari “kemampuan” dan prestasi”. Bakat (aptitude) pada umumnya di artikan sebagai, kemampuan bawaan, sebagai potensi yang masih perlu dikembangkan dan dilatih agar dapat terwujud. Berbeda dengan bakat, “kemampuan” merupakan daya untuk melakukan suatu tindakan sebagai hasil dari suatu pembawaan dan latihan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kepustakaan .dengan cara mengumpulkan data pada sumber sumber yang terkait dengan masalah yang sedang di teliti . Data yang di peroleh akan di analisis dengan cara memahami dan mengambil kesimpulan secara khusus. Kemudian bahan bacaan tersebut akan digunakan untuk penelitian masalah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk memulai pemahaman tentang Pemimpin ini, perlu kita memperhatikan pengertian tentang pemimpin: Menurut Hersey dan Blanchard, “Pemimpin adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk melakukan unjuk kerja maksimum yang telah ditetapkan sesuai dengan tujuan organisasi”. Dalam perspektif yang lebih sederhana, Morgan (1996:156) mengemukakan tiga macam peran pemimpin yang disebutnya dengan “3A”, yakni: *alighting* (menyalakan semangat pekerja dengan tujuan individunya), *aligning* (menggabungkan tujuan individu dengan tujuan organisasi sehingga setiap orang menuju kearah yang sama), *allowing* (memberikan keleluasaan kepada pekerja untuk menantang dan mengubah cara mereka bekerja).

Atau dapat kita simpulkan bahwa: "Seorang pemimpin adalah seseorang yang karena kecakapan – kecakapan pribadinya dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinya untuk mengerahkan usaha bersama kearah pencapaian sasaran – sasaran tertentu”.

Organisasi akan berjalan dengan baik jika pimpinan mempunyai kecakapan dalam bidangnya, dan setiap pimpinan mempunyai keterampilan yang berbeda, seperti keterampilan teknis, manusiawi dan konseptual. Sedangkan yang dipimpin adalah seorang atau sekelompok orang yang merupakan anggota dari suatu perkumpulan atau pengikut yang setiap saat siap melaksanakan perintah atau tugas yang telah disepakati bersama guna mencapai tujuan.

Dalam suatu organisasi, yang dipimpin mempunyai peranan yang sangat strategis, karena sukses tidaknya seseorang pemimpin bergantung kepada para pengikutnya ini. Oleh sebab itu, seorang pemimpin dituntut untuk memilih bawahan dengan secermat mungkin. Adapun situasi menurut Hersey dan Blanchard adalah suatu keadaan yang

kondusif, di mana seorang pemimpin berusaha pada saat-saat tertentu mempengaruhi perilaku orang lain agar dapat mengikuti kehendaknya dalam rangka mencapai tujuan bersama. Dalam satu situasi misalnya, tindakan pimpinan pada beberapa tahun yang lalu tentunya tidak sama dengan yang dilakukan pada saat sekarang, karena memang situasinya telah berlainan.

Dengan demikian, ketiga unsur yang mempengaruhi gaya kepemimpinan tersebut, yaitu pemimpin, yang dipimpin dan situasi merupakan unsur yang saling terkait satu dengan lainnya, dan akan menentukan tingkat keberhasilan pemimpin.

Fungsi Pemimpin

Fungsi pokok pemimpin dalam management organisasi di bagi dalam empat kategori, yaitu:

- 1) Planing (Perencanaan)
- 2) Organizing (Pengorganisasian)
- 3) Actuating / Leading (Kepemimpinan)
- 4) Controlling (Pengawasan / Pengendalian)

Fungsi perencanaan bagi pemimpin dalam manajemen merupakan aktivitas yang berusaha memikirkan apa saja yang akan dikerjakannya, berapa ukuran dan jumlahnya, siapa saja yang melaksanakan dan mengendalikannya, agar tujuan organisasi dapat dicapai. Perencanaan sering pula diartikan sebagai suatu penetapan tujuan-tujuan dan prioritas-prioritas serta serangkaian kegiatan untuk mencapainya (Bryant & White, 1987:307). Pengertian yang sama dikemukakan oleh Steven Ott, Hyde, Shafritz (1991:238) mengartikan perencanaan adalah proses pembuatan keputusan formal mengenai masa depan organisasi. Perencanaan merupakan serangkaian kegiatan yang digunakan untuk menentukan arah kedepan (tujuan dan sasaran) dan cara yang tepat untuk mencapai tujuan akhir yang dikehendaki. Albanese dalam Steiss (1982:267) mengemukakan, perencanaan merupakan suatu proses atau aktivitas yang akan dilakukan, untuk mencapai tujuan tertentu, bagaimana cara melakukannya, kapan dan di mana melakukannya, dan siapa yang melakukannya. Definisi yang serupa, namun lebih lengkap adalah definisi yang dikemukakan oleh Kast and Ronsenzweig sebagaimana dikutip Steiss (1982:267) bahwa: perencanaan adalah proses memutuskan apa yang akan dilakukan dan bagaimana caranya, perencanaan mencakup penentuan semua misi, identifikasi bidang, dan menentukan serangkaian tujuan khusus serta menyusun kebijakan, program, dan prosedur untuk mencapainya. Perencanaan memberikan kerangka kerja suatu sistem terpadu yang kompleks yang saling berhubungan dengan keputusan-keputusan yang akan datang. Perencanaan komprehensif adalah suatu kegiatan yang terpadu yang berusaha untuk memaksimalkan efektivitas keseluruhan organisasi sebagai suatu sistem yang sesuai dengan tujuan dan sasarannya.

Fungsi pengorganisasian bagi pemimpin sebagai suatu proses pembagian kerja melihat bahwa ada unsur-unsur yang saling berhubungan, yakni sekelompok orang atau individu, ada kerja sama, dan ada tujuan tertentu yang telah ditetapkan. Interaksi akan terjadi antara individu dengan individu, individu dengan kelompok, dan kelompok

dengan kelompok. Hubungan-hubungan ini terjadi karena sudah ada pembagian kerja yang jelas dalam suatu sistem. Kerja sama dalam suatu sistem yang teratur ini dimaksudkan untuk mencapai tujuan tertentu yang telah disepakati bersama terhadap kendali dan arahan pemimpin.

Sifat Pemimpin

Berikut ini 8 sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin sebagaimana diajarkan oleh Sri Rama kepada Wibisana ketika hendak menjadi raja di Alengka menggantikan Rahwana kakaknya. Dalam dunia pewayangan ke-8 sikap atau laku ini disebut dengan Hasta Brata meliputi :

1. Surya Brata. Surya artinya matahari. Maksudnya seorang pemimpin harus memiliki sifat seperti matahari yang dapat memberikan penerangan kepadadunia. Pemimpin harus mampu memberikan penjelasan tentang maksud dan tujuan organisasi. Cakap berkomunikasi dan mengajar bawahan untuk menjelaskan segala yang belum dimengerti.

2. Bayu Brata. Bayu artinya angin, yang memberikan kesejukan kepada siapapun saat udara panas. Seorang pemimpin harus mengetahui dan memahami perasaan dan kehendak serta pikiran anak buah, bersikap ramah tamah dan memiliki budi yang tinggi, sehingga dapat memberikan kesejukan kepada segenap bawahannya.

3. Indra Brata. Indra artinya hujan, yang memberikan kesuburan. Maksudnya seorang pemimpin harus dapat mengusahakan dan menjamin kesejahteraan lahir dan batin orang-orang yang dipimpinya.

4. Dhana Brata. Dhana artinya harta atau kekayaan. Seorang pemimpin harus dapat menggunakan harta kekayaan sebaik-baiknya untuk kepentingan bersama dan bukan hanya untuk kepentingan sendiri. Sebaliknya pemimpin bahkan harus memberikan contoh sikap hidup dan cara hidup yang sederhana.

5. Sasi Brata. Sasi artinya bulan, yang dapat membuat senang siapa saja yang menatapnya. Seorang pemimpin harus memiliki sifat-sifat yang membuat dirinya disenangi oleh orang-orang yang dipimpinya. Hal ini dapat diwujudkan dengan cara pemimpin menyenangkan dan menghargai bawahannya (anak buah)

6. Yama Brata. Yama artinya jiwa. Pemimpin harus tegas dalam menegakan keadilan seperti halnya Dewa Yama yang tanpa ragu-ragu dan tanpa pandang bulu mencabut jiwa (jika perlu) mereka yang salah. Siapa yang salah wajib dikenai hukuman yang setimpal dengan menegakan keadilan.

7. Pasa Brata. Pasa adalah senjata dewa Baruna yang tak pernah meleset mengenai sasarannya. Maksudnya dalam mengambil keputusan seorang pemimpin harus berdasarkan pertimbangan dengan melihat fakta-fakta, bijaksana, sehingga tepat mengenai sasarannya.

8. Agni Brata. Agni artinya api, artinya seorang pemimpin harus memiliki sifat seperti api yang memberikan kehangatan kepada anak buah, membangkitkan semangat bekerja yang berapi-api.

sangatlah penting untuk mengetahui “Kepemimpinan yang efektif”, Menurut Prof.DR.H.Soebagio Sastrodiningrat,MPA dalam bukunya Kapita Selekta Manajemen & Kepemimpinan, terutama Kepemimpinan dalam manajemen pemerintahan, ditingkat eselon manapun mereka berada, sebaiknya mempunyai 7 matra (Sapta Matra) yaitu:

- a. Pemimpin sebagai pemimpin (leader)
- b. Pemimpin sebagai wirausaha (Entrepreneur)
- c. Pemimpin sebagai manajer (Manager)
- d. Pemimpin sebagai administrator (Administrator)
- e. Pemimpin sebagai pengawas (Supervisor)
- f. Pemimpin sebagai Staf (Staff)
- g. Pemimpin sebagai Tehnisi (Technicist)

sehinga implemetasi sebagai pemimipin efektif atau tidak kepemimpinannya adalah bagaimana memiliki kemampuan pemahaman terhadap dirinya berada dalam situasi peran yang mana, karena semua kondisi matra tersebut akan biasa dan bisa dialami kapan serta dimana saja.Matra yang mana yang paling dominan dari ketujuh matra tersebut, tergantung pada keperluan situasional, namun yang terpenting matra-matra tersebut sangat perlu dimiliki oleh setiap pemimipin potensial dismping kompetensi yang telah dijelaskan diatas, agar bisa menjalankan kepemimpinannya secara efektif.

Inti sesungguhnya seorang pemimpin akan efektif atau tidak kepemimpinannya adalah pada jiwa pemimpin itu sendiri yang merupakan cerminan “motivasi diri”. Sebagaimana Kurdi Matin dalam bukunya yang inspiratif “Negara Pejabat” esai-esai politik, demokrasi, birokrasi dan budaya (2015), Pemimpin yang efektif merupakan orang-orang dengan motivasi tinggi dalam memimpin dan mengendalikan organisasi, para pemimpin yang efektif dengan sukarela akan berusaha mencapai sasaran dan target yang tinggi dengan menetapkan standar-standar prestasi yang tinggi bagi mereka sendiri. Pemimpin efektif mempunyai sifat energik, menyukai segala sesuatu yang sifatnya menantang dan menyukai permasalahan-permasalahan sulit dan tidak terpecahkan yang muncul di lingkungan organisasi. Seorang pemimpin efektif akan berusaha mengubah keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu hal dengan menunjukkan arah yang harus ditempuh dan membina anggota kelompok kearah penyelesaian hasil pekerjaan kelompok.

Berdasarkan eksperimen melaksanakan kepemimpinan, maka bagi manajemen umumnya, dan bagi kegiatan human relation serta public relations khususnya,yang paling baik adalah kepemimpinan demokratis. Dalam kepemimpinan demokratis itu, pemimpin partisipasi dan berinteraksi denganpara anggota kelompoknya. Pemimpin berinisiatif, tetapi dalam pelaksanaannya mengikutsertakan para anggotanya untuk bersama – sama membahasnya terlebih dahulu. Para karyawan diminta pendapatnya, sehingga keputusan yang dihasilkan adalah hasil pemikiran bersama. Keputusan yang dihasilkan dengan cara demikian, akan menyebabkan setiap anggota kelompok merasa dihargai, bertanggungjawab atas keputusan tersebut dan bersedia melaksanakan sepenuh hati. Dalam keadaan darurat, keadaan krisis menghadapi bencana seperti kebakaran dan

demonstrasi, kepemimpinan otoriter untuk sementara dapat dijalankan. Akan tetapi, bila keadaan sudah normal kembali, kepemimpinan seperti ini harus kembali ke kepemimpinan demokratis. Para ahli manajemen yang menganut The Traitist Theory of leadership yaitu Ordway Tead, Chester I Barnard dan Erwin H, Schell mengemukakan dan mengidentifikasi sifat – sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Ordway Tead (dalam Suwatno (2011:152)) mengemukakan 10 sifat yang perlu dimiliki oleh seorang pemimpin :

- a. Energi fisik dan mental
- b. Bersemangat untuk mencapai tujuan
- c. Ramah tamah dan kasih sayang
- d. Jujur dan dapat dipercaya
- e. Memiliki keahlian teknis
- f. Bergairah dalam pekerjaan
- g. Kecerdasan dan sanggup mengambil keputusan
- h. Kecakapan mengajar
- i. Ketegasan dan konsisten
- j. Setia terhadap organisasi

Harmon dan Mayer (1986, 40) mengatakan bahwa dalam konteks organisasi, keefektifan (efektivitas, effectiveness) mempunyai focus pada dua hal, yaitu mendapatkan suatu pekerjaan yang dilakukan, dan pelaksanaan pekerjaan tersebut mempunyai dampak yang sesuai bagi sasaran dan tujuan organisasi. Mendasarkan pada pengertian ini, maka dapat dikatakan bahwa keefektifan kepemimpinan mempunyai dua aspek yang tidak dapat dipisahkan yaitu pelaksanaan pekerjaan dan dampaknya pada sasaran atau tujuan organisasi. nilai nilai karakter tersebut di atas sebagai berikut :

1. Religius

Sikap dan perilaku yang patuh dalam melaksanakan ajaran agama yang dianutnya, toleran terhadap pelaksanaan ibadah agama lain, dan hidup rukun dengan pemeluk agama lain.

2. Jujur

Perilaku yang didasarkan pada upaya menjadikan dirinya sebagai orang yang selalu dapat dipercaya dalam perkataan, tindakan, dan pekerjaan.

3. Toleransi

Sikap dan tindakan yang menghargai perbedaan agama, suku, etnis, pendapat, sikap, dan tindakan orang lain yang berbeda dari dirinya.

4. Disiplin

Tindakan yang menunjukkan perilaku tertib dan patuh pada berbagai ketentuan dan peraturan.

5. Kerja Keras

Tindakan yang menunjukkan perilaku tertib dan patuh pada berbagai ketentuan dan peraturan

6. Kreatif

Berpikir dan melakukan sesuatu untuk menghasilkan cara atau hasil baru dari sesuatu yang telah dimiliki.

7. Mandiri

Sikap dan perilaku yang tidak mudah tergantung pada orang lain dalam menyelesaikan tugas-tugas.

8. Demokratis

Cara berfikir, bersikap, dan bertindak yang menilai sama hak dan kewajiban dirinya dan orang lain.

9. Rasa Ingin Tahu

Sikap dan tindakan yang selalu berupaya untuk mengetahui lebih mendalam dan meluas dari sesuatu yang dipelajarinya, dilihat, dan didengar.

10. Semangat Kebangsaan

Cara berfikir, bertindak, dan berwawasan yang menempatkan kepentingan bangsa dan negara di atas kepentingan diri dan kelompoknya.

11. Cinta Tanah Air

Cara berfikir, bertindak, dan berwawasan yang menempatkan kepentingan bangsa dan negara di atas kepentingan diri dan kelompoknya.

12. Menghargai Prestasi

Sikap dan tindakan yang mendorong dirinya untuk menghasilkan sesuatu yang berguna bagi masyarakat, dan mengakui, serta menghormati keberhasilan orang lain.

13. Bersahabat/Komunikatif

Sikap dan tindakan yang mendorong dirinya untuk menghasilkan sesuatu yang berguna bagi masyarakat, dan mengakui, serta menghormati keberhasilan orang lain.

14. Cinta Damai

Sikap dan tindakan yang mendorong dirinya untuk menghasilkan sesuatu yang berguna bagi masyarakat, dan mengakui, serta menghormati keberhasilan orang lain.

15. Gemar Membaca

Kebiasaan menyediakan waktu untuk membaca berbagai bacaan yang memberikan kebajikan bagi dirinya.

16. Peduli Lingkungan

Sikap dan tindakan yang selalu berupaya mencegah kerusakan pada lingkungan alam di sekitarnya, dan mengembangkan upaya-upaya untuk memperbaiki kerusakan alam yang sudah terjadi.

17. Peduli Sosial

Sikap dan tindakan yang selalu ingin memberi bantuan pada orang lain dan masyarakat yang membutuhkan.

18. Tanggung Jawab

Sikap dan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya, yang seharusnya dia lakukan, terhadap diri sendiri, masyarakat, lingkungan (alam, sosial dan budaya), negara dan Tuhan Yang Maha

Sifat kompeten juga harus dimiliki seorang pemimpin. Karena sifat ini menunjukkan pemimpin tersebut sebagai orang yang mampu dan efektif. Kompetensi terpenting yang dimainkan seorang pemimpin sewaktu menjalankan perannya adalah kemampuan berkerja sama dengan orang lain. Kepemimpinan adalah sebuah hubungan dan keahlian dalam berhubungan itulah yang membentuk kesuksesan. Memberi contoh, memberi inspirasi, memberi tantangan, memungkinkan orang bertindak dan memberi semangat adalah keahlian yang harus dikuasai betul oleh para pemimpin jika mereka ingin dianggap berkompetensi. Karakteristik Pemimpin Melalui Pendekatan Sifat Berdasarkan riset yang telah dilakukan ada 20 karakteristik dari seorang pemimpin :

1. Jujur
2. Berorientasi ke depan
3. Kompeten
4. Membangkitkan semangat
5. Cerdas
6. Berwawasan adil
7. Berwawasan luas
8. Mendukung
9. Dapat dipercaya
10. Dapat diandalkan
11. Kooperatif
12. Tegas
13. Imajinatif
14. Ambisius
15. Berani
16. Perhatian
17. Dewasa
18. Setia
19. Pengendalian diri
20. Independen

Sedangkan menurut Sondang P. Siagian (2003:75) Teori tentang analisis kepemimpinan berdasarkan ciri yang dalam Bahasa Inggris dikenal dengan “traits theory” memberi petunjuk bahwa ciri-ciri ideal tersebut ialah:

1. Pengetahuan umum yang luas,
2. Kemampuan Kredibilitas Pemimpin

Dalam penelitiannya yang tertuang pada buku “*The Leadership Challenge*”, Kouzes & Posner (2007:54) menyatakan bahwa jujur, memandang kedepan, inspirasi dan kecakapan lebih dari dua dekade terakhir secara konsisten dipilih sebagai empat syarat kepemimpinan yang paling penting. Kredibilitas menghasilkan pemimpin yang dapat dipercaya (kredibel). Seseorang tidak akan diangkat sebagai pemimpin jika tidak dipercaya. Seorang pemimpin sulit memimpin bawahannya jika sudah tidak dipercayai.

Habitat yang dapat dijadikan persamaan karakter pemimpin itu antara lain harus dapat menumbuh-suburkan dan mengembangkan perilaku dan sifat – sifat seperti :

1. Kesadaran diri sendiri (*self awareness*) jujur terhadap diri sendiri dan terhadap orang lain, jujur terhadap kekuatan diri, kelemahan dan usaha yang tulus untuk memperbaikinya.
2. Dasarnya seorang pemimpin cenderung memperlakukan orang lain dalam organisasi atas dasar persamaan derajat. Diingatkan oleh Deepak Sethi agar pemimpin berempati terhadap bawahannya secara tulus
3. Memiliki rasa ingin tahu dan dapat didekati sehingga orang lain merasa aman dalam menyampaikan umpan balik dan gagasan – gagasan secara jujur, lugas dan penuh rasa hormat kepada pemimpinnya.
4. Bersikap transparan dan mampu menghormati pesaing , dan belajar dari mereka
5. Memiliki kecerdasan, cermat dan tangguh sehingga mampu bekerja secara professional keilmuan dalam jabatannya. Hasil pekerjaannya berguna bagi dirinya, keluarga, masyarakat, bangsa dan Negara.
6. Memiliki rasa kehormatan diri (*a sense of personal honour and personal dignity*) dan berdisiplin pribadi, sehingga mampu dan mempunyai rasa tanggungjawab pribadi atas perilaku pribadinya.
7. Memiliki kemampuan berkomunikasi, semangat “ *team work* “ , kreatif , percaya diri, inovatif dan mobilitas.

Pemimpin tidak hanya dituntut untuk dapat mempengaruhi orang-orang, tetapi juga harus mampu untuk memimpin dalam menghadapi perubahan yang terjadi akibat perubahan baik internal maupun eksternal, serta mampu menjadi sumber inspirasi bagi bawahannya dan juga harus mampu memotivasi bawahan. Peran pemimpin sangat strategis karena menjadi perumus visi, misi dan tujuan organisasi juga memainkan peranan penting dalam menentukan strategi pencapaian dan mengarahkan anggota organisasi untuk pencapaian tujuan. Rumusan masalahnya adalah bagaimana penulis merumuskan pemimpin mampu memimpin secara efektif. Diskusi metode menggunakan kajian literature dari berbagai sumber dan melakukan penelitian, studi dan analisis yang mengakibatkan kesimpulan yang mampu menjawab rumusan masalah. Hasil penelitian

menunjukkan pemimpin diskusi memiliki kinerja yang baik tergantung pada bagaimana pemimpin memperlakukan bawahan. Model pengukuran dapat menjadi pemimpin yang efektif menggunakan indikator gaya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan yang efektif dapat dicapai ketika seorang pemimpin mampu menggabungkan ketepatan gaya kepemimpinan. Model kepemimpinan dan tipologi kepemimpinan dalam menghadapi lingkungan pengembangan dan kondisi yang mengarah. Cara dalam mengobati pemimpin bawahan sangat penting untuk pemimpin kinerja bagi keberhasilan seorang pemimpin diukur dengan kinerja sangat tergantung pada bagaimana pemimpin memperlakukan bawahan.

Kepemimpinan transformasional

Kepemimpinan transformasional menurut Burns {1978:18) merupakan proses dimana pemimpin menaikkan moral dan motivasi bawahan ke tingkat yang lebih tinggi. Bass (1990), mengemukakan ada tiga cara seorang pemimpin transformasional memotivasi karyawannya, yaitu dengan:

1. Mendorong karyawan untuk lebih menyadari arti penting hasil usaha.
2. Mendorong karyawan untuk mendahulukan kepentingan kelompok.
3. Meningkatkan kebutuhan karyawan yang lebih tinggi seperti harga diri dan aktualisasi diri.

Komponen-komponen perilaku kepemimpinan transformasional telah diidentifikasi melalui berbagai macam cara, termasuk analisis faktor, observasi, interview dan deskripsi dari pemimpin ideal menurut para karyawan. Menurut Bass {1985) yang didukung oleh Yukl (1998:297) mengemukakan empat karakteristik kepemimpinan transformasional, yaitu:

1. Karisma (Charisma).
2. Stimulasi Intelektual (Intellectual Stimulation).
3. Perhatian Individu (Individualized Consideration).
4. Inspirasi yang Memotivasi (Inspirational Motivation).

gaya kepemimpinan juga penting untuk pertumbuhan dan perkembangan organisasi. Kepemimpinan yang efektif tergantung dari landasan manajerial yang kokoh dilihat dari cara berkomunikasi, pemberian motivasi, kemampuan memimpin serta dalam pengambilan keputusan. Setiap pemimpin harus mampu menjadi pemimpin yang cerdas (intelligent leaders). Seorang pemimpin yang kurang cerdas tidak akan mampu membawa organisasi yang dipimpinnya berhasil mengatasi segala tantangan dan perubahan yang ada (Che et al., 2013). Menurut Robbins dan Judge (2015:249) pemimpin adalah orang yang mempunyai tugas untuk mengarahkan dan membimbing bawahan dan mampu memperoleh dukungan bawahan sehingga dapat menggerakkan bawahan ke arah pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin yang baik dalam memimpin karyawan, akan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan itu sendiri (Marzuki dalam Riyanti, 2012).

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi Kapasitas organisasi pemerintahan yang memadai dan penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik akan mewujudkan kinerja pegawai yang maksimal (Durga, 2011). Beberapa penelitian menunjukkan terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja. Penelitian Dionneet al. (2004), Beverly et al.(2008), Chi et al. (2008) membuktikan bahwa terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja. Penelitian Pradeep dan Prabhu (2011) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja. Demikian pula penelitian Sahin (2011) menunjukkan adanya hubungan positif antara kepemimpinan dengan kinerja.

PENUTUP

Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang efektif ditentukan oleh kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya dalam organisasi. Di mana dalam kepemimpinan yang efektif ini berhubungan dengan pendekatan kekuasaan, perilaku, situasional, dan sifat.

DAFTAR PUSTAKA

- Solihah Euis, (2008). *Kepemimpinan yang efektif dan perubahan organisasi*, Semarang, media. netli
- Husnul Amril,(2016. *Kepemimpinan Yang Efektif* ,Banten. *Jurnal Lintang Widya*swara
- Aspizain Chaniago,(2017).*Pemimpin dan Kepemimpinan* Jakarta:Lentera Ilmu Cendikia hal .2-5
- Eko Purnomo,Herlina (2016).*Ke Siragih, Teori Kepemimpinan Dalam Organisasi* Jakarta Selatan:Yayasan Nusantara Bangun Jay hai .34-36
- Soebagio Sastrodiningrat (2019). *Kapita Selekta Manajemen dan Kepemimpinan*, IND-HILL-CO, Jakarta Negara
- Kurdi Matin 2015). *Pejabat, esei-esei politik, demokrasi, birokrasi dan budaya* , Penerbit Pustaka Alumni, Percetakan PT.Gramedia
- Mardalena (2017) *Efektivitas Kepemimpinan Jambi* *Jurnal Pendidikan STKIP YPM* Bangko
- Dirham,Vol. 2, No. 1 April (2019).*Gaya Kepemimpinan yang Efektif*, Universitas Muhammadiyah Palopo Sulawesi selatan,*DINAMIS- Journal of Islamic Management and Bussines*
- Harmon, Michael M., Richard T. Mayer (1986).*Organization Theory for Public Administration*, Little, Brown And Company, Canada,(1986)

Siti Masfiah Ngadin

- Hardi mulyono (2018).Kepemimpinan (leader ship) Berbasis Karakter Dalam Peningkatan Kualitas Pengelolaan Terguruan Tinggi, Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora.
- Baiturrohman yuliana, Isro yani widayati (2018). Analisis Karakteristik Pemimpin Yang Dikagum, Oleh Bawahan Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis Dan Inovasi
- Asep kurniawan (2014) pemimpin dan kepemimpinan efektif, jurnal.darmajaya.ac.id
- Eka desriyanto pristi ayuningtyas (2017). Pengaruh Elemen-Elemen Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Mengajar Guru Melalui Komitmen Afektif Pada Pekerjaan Sebagai Variabel Intervening Jurnal Manajemen hal.2
- Gusti Agung kristana dhyana, gusti ayudwi adnyani (2018). Pengaruh Gaya, Pemberdayaan Karyawan dan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Menejemen Unud Hal 3599.
- I Putu Magna Anuraga (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Pemberdayaan Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai, E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 6.9, hal3299.