

PENERAPAN DAN PENDEKATAN BERDASARKAN GAYA ALIRAN DAN TEORI KEPEMIMPINAN

Wasiyem¹, Amanda Putri Harsana², Della Dwi Syahpira³, Zulaila⁴

^{1,2,3,4}Ilmu Kesehatan Masyarakat

^{1,2,3,4}Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

¹wasiyem@uinsu.ac.id, ²aputriharsana@gmail.com, ³ddwisyahpira@gmail.com,
⁴zzulaila47@gmail.com

ABSTRACT

Leadership is a vital element in achieving organizational success. A leader not only serves as the main mover, but must also be able to influence, motivate and direct the team to achieve common goals. The method used is literature study, which includes collection, analysis and interpretation of related literature data. The research results show that effective leadership requires style adaptation based on the organizational context, challenges faced, and leader characteristics. This research confirms that leadership is not just an innate talent, but can also be developed through education, experience and consistent training. Successful leaders are those who are able to create synergy within the team, provide inspiration, and ensure that every team member feels involved in achieving organizational goals. In conclusion, organizational success depends greatly on the leader's ability to manage interpersonal relationships, adopt relevant leadership styles, and build a harmonious and productive work environment.

Keywords: *Leadership, Theory, Leader*

ABSTRAK

Kepemimpinan merupakan elemen vital dalam mencapai kesuksesan organisasi. Seorang pemimpin tidak hanya bertugas sebagai penggerak utama, tetapi juga harus mampu memengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan tim untuk mencapai tujuan bersama. Metode yang digunakan adalah studi pustaka, yang mencakup pengumpulan, analisis, dan interpretasi data literatur terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif membutuhkan adaptasi gaya berdasarkan konteks organisasi, tantangan yang dihadapi, serta karakteristik pemimpin. Penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan bukan hanya bakat bawaan, tetapi juga dapat dikembangkan melalui pendidikan, pengalaman, dan pelatihan yang konsisten. Pemimpin yang sukses adalah mereka yang mampu menciptakan sinergi dalam tim, memberikan inspirasi, dan memastikan setiap anggota tim merasa terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi. Kesimpulannya, keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kemampuan pemimpin dalam mengelola hubungan interpersonal, mengadopsi gaya kepemimpinan yang relevan, serta membangun lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Teori, Pemimpin

A. Pendahuluan

Kepemimpinan merupakan aktivitas didalam suatu organisasi, dengan adanya seorang pemimpin bertugas sebagai tokoh utama atau pusat perhatian. Yang memiliki

kemampuan memimpin organisasi secara efektif untuk mencapai tujuannya. Dalam kepemimpinannya, pemimpin harus mampu menggerakkan orang lain agar dapat meningkatkan produktifitas di dalam organisasi, oleh karena itu pemimpin juga harus mendukung kegiatan kepemimpinan organisasi. Standar perilaku yang dipakai oleh seorang individu untuk mencoba mengubah perilaku orang lain merupakan gaya kepemimpinan. Terkait hal itu, sangat penting bagi pemimpin untuk memahami bagaimana persepsi orang satu dan orang lain akan memengaruhi tindakan mereka (Fahmi, 2018).

Karena itu pemimpin perlu mempelajari beberapa teknik dan strategi kepemimpinan untuk membantu orang lain, serta cara menggunakan model kepemimpinan yang efektif sehingga setiap orang dapat bekerja sama untuk tercapainya tujuan bersama. Untuk mencapai tujuan tersebut, seorang pemimpin perlu melaksanakan berbagai kegiatan program, salah satunya adalah mensosialisasikan kepada orang-orang yang menjadi bagian dari organisasi yang dipimpinnya. Dalam melaksanakan tugasnya, mereka

perlu berkomunikasi dengan orang-orang yang bekerja di sana sebagai satu tim agar dapat dianggap kompak (Pasaribu, 2021).

B. Metode Penelitian

Metode pengumpulan data adalah studi pustaka. Metode yang akan digunakan untuk pengkajian ini studi literatur. Data yang diperoleh dikompulsi, dianalisis, dan disimpulkan sehingga mendapatkan kesimpulan mengenai studi literatur.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan seorang pemimpin dalam pelaksanaan kepemimpinannya dibutuhkan pendekatan kepada anggota yang digunakan sebagai pegangan dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pemimpin. Berbagai penelitian yang dilakukan seringkali menyoroti pentingnya strategi kepemimpinan yang efektif. Pendekatan merupakan reaksi pemimpin dalam memecahkan atau menyelesaikan suatu masalah dalam organisasi dengan menggunakan kewenangan atau kekuatan yang dimiliki pemimpin untuk menyelesaikannya secara totaliter

atau paling tidak mempengaruhi tujuan tertentu.

Karena itu pemimpin perlu mempelajari beberapa teknik dan strategi kepemimpinan untuk membantu orang lain, serta cara menggunakan model kepemimpinan yang efektif sehingga setiap orang dapat bekerja sama untuk tercapainya tujuan bersama. Untuk mencapai tujuan tersebut, seorang pemimpin perlu melaksanakan berbagai kegiatan program, salah satunya adalah mensosialisasikan kepada orang-orang yang menjadi bagian dari organisasi yang dipimpinnya. Dalam melaksanakan tugasnya, mereka perlu berkomunikasi dengan orang-orang yang bekerja di sana sebagai satu tim agar dapat dianggap kompak.

Menurut Moejiono (2002) Kepemimpinan adalah bentuk pengaruh satu arah, di mana seorang pemimpin bisa memiliki karakteristik khusus yang membuatnya berbeda dari para pengikutnya. Penelitian yang dilakukan sering menyoroti pentingnya menerapkan strategi kepemimpinan yang efektif. Banyak ahli teori induksi kepatuhan (compliance induction theorist) melihat kepemimpinan adalah bentuk

pengaruh tak langsung dan juga cara untuk membentuk kelompok yang sejalan dengan keinginan pemimpin.

1. Teori Pendekatan Kepemimpinan

Pendekatan kepemimpinan yang dipilih atau diterapkan oleh seorang pemimpin dapat bervariasi tergantung pada konteks organisasi, situasi, atau tantangan yang dihadapi, serta kepribadian, nilai, dan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin tersebut. Pemahaman yang baik terhadap berbagai pendekatan kepemimpinan dapat membantu pemimpin dalam memilih pendekatan yang sesuai dan efektif dalam memimpin tim atau organisasi mereka (Sucipto dkk, 2023).

Menurut beberapa ahli, teori kepemimpinan dapat dilihat dari berbagai sudut pandang, tetapi secara umum, teori-teori ini dilihat daripada metode yang berhasil dalam kepemimpinan dan mencapai target organisasi dari berbagai perspektif yang beragam. Namun secara umum teori-teori tersebut berpusat pada metode yang efektif untuk memimpin dan mencapai tujuan organisasi. Berikut ini beberapa teori kepemimpinan yang dijelaskan oleh para ahli:

1. Pendekatan Kepemimpinan Otoriter (Autokratis):

Pendekatan ini berfokus pada gaya kepemimpinan yang sangat dominan, di mana pemimpin membuat keputusan sendiri tanpa banyak melibatkan partisipasi atau masukan dari anggota tim.

2. Pendekatan Kepemimpinan Demokratis:

Pendekatan ini berfokus pada partisipasi dan kolaborasi antara pemimpin dan anggota tim terlibat dalam penentuan keputusan. Pemimpin cenderung mendorong partisipasi anggota tim, menghargai masukan mereka, dan bekerja sama mencapai tujuan organisasi.

3. Pendekatan Kepemimpinan Transformasional:

Pendekatan ini tergantung pada kemampuan pemimpin untuk memberikan inspirasi, dorongan, dan perubahan pada perilaku tim yang ada dengan cara membangun pemahaman terhadap visi, memberikan inspirasi, arahan, serta perhatian kepada mereka.

4. Pendekatan Kepemimpinan Transaksional:

Pendekatan ini berfokus pada pemimpin yang memotivasi anggota tim melalui pemberian penghargaan, pengakuan, dan insentif sebagai imbalan atas

pencapaian target atau sasaran yang ditetapkan.

5. Pendekatan Kepemimpinan Servant (Pelayan):

Pendekatan ini berpusat pada pemimpin yang mengutamakan pelayanan, keterlibatan, dan perhatian terhadap kebutuhan anggota tim atau organisasi. Pemimpin servant cenderung fokus pada pemberdayaan dan pengembangan anggota tim, serta mendukung mereka untuk mencapai potensi terbaik mereka

2. Teori Aliran Kepemimpinan

Aliran kepemimpinan adalah berbagai teori dan pendekatan yang menjelaskan bagaimana pemimpin berinteraksi dengan bawahan dan bagaimana mereka memimpin dan mempengaruhi tim dan organisasi. Aliran kepemimpinan ini berfokus pada gaya, karakteristik, dan efektivitas kepemimpinan. Berbagai kajian dan pertimbangan telah dilakukan dalam ilmu manajemen dan psikologi (Zaaruddin, 2021):

Terdapat tiga cara untuk menjelaskan gaya kepemimpinan seorang manajer secara dasar:

a. Teori Genetika (Keturunan)

Inti dari teori ini adalah “pemimpin tidak dilahirkan” (pemimpin dilahirkan sebagai talenta, dan talenta tidak diciptakan). Para pendukung teori ini berpendapat bahwa manajer dapat menjadi pemimpin karena mereka memiliki bakat kepemimpinan yang alami. Manusia ditakdirkan untuk menjadi pemimpin. Apapun situasinya, dia tetap menjadi

pemimpin. Kalau bicara nasib, pandangan ini secara filosofis tergolong pandangan institusional atau determinisme.

b. Teori Sosial

Jika teori pertama di atas dianggap sebagai teori ekstrem di satu sisi, maka teori ini dapat dianggap sebagai teori ekstrem di sisi lainnya. Inti dari teori sosial ini adalah bahwa "pemimpin tidak dilahirkan mereka diciptakan". Oleh karena itu, teori ini tidak sejalan dengan teori inti genetik. Pendukung teori ini berargumen bahwa setiap orang dapat menjadi pemimpin dengan syarat memiliki pendidikan dan pengalaman yang memadai.

c. Teori Ekologi

Karena kedua teori ekstrem yang disebutkan sebelumnya tidak mengandung kebenaran yang utuh, maka muncullah teori ketiga yang disebut teori ekologi untuk membahas kedua teori tersebut. Pada dasarnya seseorang bisa sukses hanya jika ia merupakan Seorang pemimpin yang baik memiliki bakat kepemimpinan. Bakat tersebut dikembangkan melalui pelatihan dan pengalaman yang konsisten, sehingga memungkinkan pertumbuhan lebih lanjut. Teori ini paling mendekati kebenaran karena menggabungkan aspek terbaik dari dua teori sebelumnya (Wier, 2020).

3. Teori-Teori Kepemimpinan

Menurut Albert S. King, teori kepemimpinan mencakup beberapa teori yang meliputi aspek-aspek dasar tentang kepemimpinan. Pada intinya, terdapat sejumlah teori yang menguraikan tentang kepemimpinan

sesuai dengan kronologi sejarahnya. (Hutahaean, 2021:3).

Beberapa teori kepemimpinan yaitu:

1. Teori Great Man

Teori ini atau dikenal juga dengan sebutan Great Man Theory telah berkembang sejak abad ke-19. Teori ini didasarkan pada ciri-ciri kepemimpinan dan keterampilan kepemimpinan. Teori ini mengemukakan bahwa segala sesuatu sudah ada dalam diri individu sejak lahir (Prayudi dkk, 2022:20).

Berdasarkan teori ini, seorang pemimpin yang luar biasa lahir dengan sifat-sifat khas yang membedakannya dari banyak orang lainnya. Ciri-ciri individu tersebut meliputi karisma, kecerdasan, kebijaksanaan, serta kemampuan dalam memanfaatkan kekuasaan untuk membuat keputusan penting yang memengaruhi perjalanan sejarah umat manusia. Contoh pemimpin yang memiliki kepemimpinan luar biasa adalah Mark Elliot Zuckerberg (lahir 14 Mei 1984), seorang programmer dan wirausahawan di bidang Internet. Ia terkenal karena membuat situs jejaring sosial Facebook, di mana ia kemudian menjabat sebagai eksekutif dan presiden.

2. Teori Sifat (Trait Theory)

Teori Sifat, yang juga dikenal sebagai teori kepribadian, berpendapat bahwa individu yang dilahirkan atau dibentuk dengan kepribadian tertentu cenderung lebih berhasil dalam menjalankan peran kepemimpinannya (Prayudi dkk, 2022:21).

Menurut Robbins dan Judge, teori ini berfokus pada ciri-ciri dan sifat pribadi yang membedakan seorang pemimpin dari yang lainnya. Gibson berpendapat bahwa teori ini bertujuan untuk mengidentifikasi karakteristik spesifik (fisiologis, psikologis, dan kepribadian) yang berhubungan dengan kepemimpinan yang sukses. Contoh ciri-ciri tersebut antara lain otoritas, kemauan mengambil risiko, kejujuran, keadilan, kemampuan menginspirasi orang lain, memperhatikan kebutuhan bawahan, dan memiliki visi yang realistis (Hutahaeen, 2021:22).

Contoh pemimpin yang memiliki sifat kepemimpinan adalah Alexander Great. Dia dikenal sebagai individu yang mampu menaklukkan dunia.

3. Teori Perilaku (Behavior Theory)

Teori kepemimpinan perilaku merupakan jawaban terhadap teori sifat. Teori perilaku menawarkan perspektif berbeda pada kepemimpinan. Teori ini menekankan tentang perilaku pemimpin antara sifat fisik, mental, atau sosial yang dimiliki pemimpin (Prayudi dkk, 2022:22).

James Owen (1973) menyatakan bahwa teori perilaku bisa dipelajari, dan orang yang terlatih dalam perilaku kepemimpinan yang sesuai akan dapat memimpin dengan efektif. Berdasarkan JAF. Stoner (1978) menyatakan bahwa kecenderungan teori perilaku pada dasarnya berkaitan dengan masalah fungsi serta gaya kepemimpinan. Selanjutnya, dalam teori ini, seorang pemimpin yang efektif diukur dari tingkat kepeduliannya yang besar

terhadap anggota timnya serta keberhasilan dalam meraih kinerja yang tinggi (Hutahaeen, 2021:29).

4. Teori Kontingensi (Contingensi Theory)

Teori ini berpendapat bahwa setiap jenis kepemimpinan harus disesuaikan dengan kondisi dan situasi yang spesifik. Menurut teori kontingensi ini, seorang individu dapat sukses dan memimpin dengan sangat efisien dalam situasi, keadaan, dan tempat tertentu. Teori Kontingensi, yang juga disebut sebagai teori kepemimpinan kontekstual. (Prayudi dkk, 2022:23).

Menurut Ken Blanchard, teori kontingensi adalah konsep kepemimpinan di mana gaya pemimpin akan berubah sesuai dengan tingkat kesiapan para pengikutnya. Menurut Robert House, teori kontingensi merupakan kepemimpinan yang mempengaruhi anggota melalui perilaku pemimpin, di mana faktor situasional berperan dalam motivasi, kepuasan, dan kinerja (Hutahaeen, 2021:37).

5. Teori Servant

Teori kepemimpinan selanjutnya adalah servant leadership. Pada kamus bahasa Indonesia, kepemimpinan ini disebut sebagai pelayan. Teori ini muncul untuk pertama kalinya pada awal tahun 1970-an. Teori ini percaya bahwa pemimpin yang efektif adalah yang melayani, melindungi, dan menjaga kesejahteraan fisik serta mental dari para anggotanya atau pengikutnya (Prayudi dkk, 2022:23).

Gaya kepemimpinan ini lebih mengutamakan pemenuhan

kebutuhan para pengikutnya. Selain itu, pendekatan ini memungkinkan mereka menjadi lebih otonom dan memperoleh pandangan yang lebih luas.

6. Teori Transaksional

Teori Transaksional merupakan teori kepemimpinan yang menekankan perilaku pemimpin dalam interaksi hubungan interpersonal antara pemimpin dan anggota, yang mencakup pertukaran seperti penjelasan tujuan, standar kerja, dan penugasan tugas, dan imbalan. Edwin Hollander berpendapat bahwa, teori transaksional mencakup interaksi transaksional antara pemimpin dan bawahan yang bertujuan untuk menukar apa yang diperlukan pemimpin dengan apa yang diinginkan bawahan melalui suatu perjanjian. (Hutahaean, 2021:44).

7. Teori Transformasional

Teori ini berlandaskan penelitian mengenai perilaku kepemimpinan menunjukkan bahwa pemimpin yang digolongkan sebagai pemimpin transformasional mampu menginspirasi anggota organisasi untuk mencapai hasil yang melebihi target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Pemimpin transformasional adalah pemimpin visioner yang memotivasi anggota organisasi untuk berupaya mencapai visi pemimpin. Pemimpin transformasional cenderung menggunakan karisma dan otoritas dalam melaksanakan perannya sebagai pemimpin (Solihin, 2009:150).

E. Kesimpulan

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam kesuksesan sebuah organisasi, yang melibatkan kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi, mendorong, dan mengarahkan anggota tim menuju pencapaian tujuan bersama. Dalam praktiknya, kepemimpinan tidak hanya memerlukan keterampilan teknis, tetapi juga pengetahuan mendalam mengenai berbagai gaya, teori, dan metode kepemimpinan.

Selain itu, teori kepemimpinan juga mengalami perkembangan melalui berbagai sudut pandang, termasuk teori genetik, sosial, ekosistem, karakter, perilaku, kontingensi, hingga yang bersifat transformasional. Pendekatan-pendekatan ini menekankan bahwa kepemimpinan bukan sekedar bakat alami, melainkan juga dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengalaman.

Kepemimpinan yang baik memerlukan adaptabilitas dalam metode dan gaya, pemahaman terhadap anggota tim, serta kemampuan membentuk keharmonisan dalam kelompok. Pemimpin yang efektif dapat memotivasi anggota tim,

mengarahkan tujuan organisasi, dan memastikan setiap orang dapat memberikan kontribusi terbaik untuk mencapai tujuan kolektif.

DAFTAR PUSTAKA

Fahmi, F. 2018. Pengantar Ilmu Kepemimpinan. Jakarta: Rajawali Pers.

Gary Yuki, 2005. Kepemimpinan dalam Organisasi. Jakarta: PT. Macanan Jaya Cemerlang.

Hutahaeen Wendy, 2021. Teori Kepemimpinan. Malang: Ahlimedia Press

Iswahyudi, M. S., Munizu, M., & Mukthamar, A. 2023. Kepemimpinan Organisasi. Yogyakarta: Green Pustaka Indonesia.

Ismail Solihin, 2009. Pengantar Manajemen. Jakarta: Erlangga.

Pasaribu, M. H. 2021. Penerapan Gaya dan Pendekatan Kepemimpinan untuk Kepemimpinan yang Efektif. Aligment, Hal 246-252.

Purba, Sukarman, 2021. Kepemimpinan Pendidikan. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.

Prayudi Ahmad dkk, 2022. Kepemimpinan. Deli Serdang: UMA Press.

Rahmi, A & Jarkawi. 2023. Kepemimpinan dan Perilaku organisasi. Jawa Barat: Adanu Abimata.

Rumondan, Astri, 2021. Manajemen Kepemimpinan Dan Pengembangan Bisnis. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.

Sucipto, B & Kushendar, D. sH. 2023. Pengambilan Keputusan dan Kepemimpinan. Jawa Barat: Adanu Abimata.

Setiana, Adi Robith dan Dewi, Lati Sari. 2022. Monograf Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Surabaya: CV. Global Aksara Pers.

Wier Ritonga, Machmed Tun Ganyang. Kinerja Karyawan: Peran Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT, Vol.5, No 1, February 2020.

Zaharuddin, Wahyuningsih. 2021.
Gaya Kepemimpinan dan
Kinerja Organisasi. Jawa
Tengah: PT Nasya Expanding
Management.