



## Kepemimpinan Yang Efektif

Husnul Amri

Widyaiswara Ahli Madya Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Banten  
Jl. Raya Lintas Timur Karang Tanjung, Pandeglang

(Diterima 11 Januari 2016; Diterbitkan 31 Maret 2016)

**Abstract:** *Kepemimpinan akan efektif bagi seorang pemimpin dalam melakukan upaya membangun kemauan yang keras diantara para pengikut untuk bertindak, melaksanakan setiap segi dari kebijakan yang termasuk dalam tanggung jawab mereka masing-masing. Semangat kerja yang tinggi akan berhasil dibangun yang membantu mempercepat proses tercapainya tujuan organisasi. Pemimpin, betapa pintarnya dan mempunyai bakat memimpin yang tinggi, tidak akan mampu melaksanakan kebijakan secara efektif bila tidak mendapat dukungan dari bawahannya. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus mampu membina hubungan rasional dan emosional dengan bawahannya, serta mampu menciptakan gairah dan semangat kerja, dan menjadikan dirinya motor penggerak organisasinya mewujudkan terciptanya budaya organisasi yang kreatif, inovatif, responsif dan bertanggungjawab dan semua itu menjadikan tanda bagi seorang pemimpin apakah memiliki karakter dalam kepemimpinannya juga disertai bakat kepemimpinan yang dimiliki.*

**Keywords:** *kepemimpinan yang efektif.*

Corresponding author: Husnul Amri, E-mail: [amryhusnul@yahoo.co.id](mailto:amryhusnul@yahoo.co.id) mobile phone: 081319189666.

### Pendahuluan

Berbicara Kepemimpinan adalah sesuatu yang sangat multitafsir, karena cara pandang setiap orang terhadap kepemimpinan seseorang sangat dipengaruhi latar belakang dari setiap sudut pandangnya, misalnya melihat dari unsur subyek, gaya, perilaku, hasil, dampak dan lain-lain. Namun hal terpenting perlu kita pahami bahwa seorang pemimpin dalam kepemimpinannya adalah bagaimana yang bersangkutan memiliki kemampuan membangun hubungan antar manusia yang merupakan inti menumbuhkan kembangkan semangat motivasi, inovasi, kreatifitas, inspirasi, dinamisasi, saling menghargai, support dan bertanggungjawab.

Dalam menjalankan kepemimpinan seorang pemimpin yang menjadi ukuran adalah keputusannya, apakah memegang prinsip-prinsip profesionalitas dan proporsionalitas? Karena kepemimpinan yang efektif salahsatunya adalah "keputusan yang diambilnya" dilaksanakan 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), Skill

(keterampilan), 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.

Kemampuan menunjukkan bahwa suatu tindakan (*performance*) dapat dilakukan sekarang. Sedangkan bakat memerlukan latihan dan pendidikan, agar suatu tindakan dapat dilakukan di masa yang akan datang. Bakat dan kemampuan menentukan “prestasi” seseorang. Jadi, prestasi merupakan perwujudan dari bakat dan kemampuan. Prestasi yang sangat menonjol dalam salah satu bidang mencerminkan bakat yang unggul dalam bidang tersebut.

Kemampuan, kecakapan atau *abilitas* adalah, suatu yang mungkin atau telah dapat dilakukan oleh individu dalam suatu situasi tertentu. Bakat (*aptitude*) merupakan salah satu dari kemampuan terkandung (*potensial*) dan kemampuan khusus adalah kecakapan-kecakapan yang masih berupa kemungkinan dalam arti individu. Kecakapan ini akan berwujud kecakapan nyata, setelah melalui proses belajar dan pengalaman.

Setiap orang mempunyai bakat yang berbeda-beda, baik dalam jenis maupun dalam derajat atau tingkat kepemilikan suatu bakat. Kenyataan ini kiranya tidak merupakan sesuatu yang asing bagi kebanyakan orang, bahkan termasuk orang tua dan lingkungan masing-masing, karena setiap orang berbeda, tidak hanya dalam penampilan tetapi juga dalam bakat, kemampuan dan minat. Semua hal ini mempunyai dampak terhadap kepemimpinan dan prestasi yang dicapai, sudah barang tentu dengan tanpa mengabaikan faktor penting lainnya yaitu tentang budaya dan kebudayaan. Karena keberhasilan pemimpin diantaranya diukur dan tercermin dari tingkat rata-rat keberhasilan bawahannya, dan itupun dipengaruhi juga oleh budaya kerja organisasi disamping kepemimpinan.

## **Pembahasan**

Uraian diatas memberikan gambaran bahwa kepemimpinan seseorang efektif atau tidak sangat dipengaruhi faktor-faktor tersebut diatas. Terkait dengan kepemimpinan, Sejumlah literatur kepemimpinan mendefinisikan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang untuk mencapai suatu tujuan. Tujuan seorang pemimpin kemudian menjadi suatu dimensi yang sangat menentukan.

Dalam kenyataannya bahwa seorang pemimpin seringkali dihadapkan pada kondisi harus memilih terutama dalam saat pengambilan keputusan yang seringkali dilematis, karena dipengaruhi beberapa hal seperti: emosi, canggung, tenggang rasa, ragu-ragu, kedekatan, orang berpengaruh dll yang sudah barang tentu sangat berpengaruh pada gaya kepemimpinannya termasuk pengambilan keputus yang dibuat. Padahal sesungguhnya seorang pemimpin dikatakan efektif atau tidak diantaranya adalah apakah keputusannya diikuti/dipatuhi apa tidak oleh anggota organisasi yang dipimpinnya.

Bahwa disadari atau tidak dalam sebuah kepemimpinan ternyata juga sangat dipengaruhi oleh bakat yang dimiliki yang bersangkutan, ini juga bisa nampak bagaimana seseorang itu memiliki gaya kepemimpinan atau seni memimpinya. Beberapa hal yang perlu untuk mematangkan bakat

kepemimpinan mempengaruhi diantaranya pemimpin agar memiliki kemampuan / keterampilan untuk mempengaruhi atau menggerakkan perilaku orang lain untuk bekerja secara efektif dan efisien, melalui kompetensi pemimpin yaitu :

1. Kompetensi Teknis, bersifat keterampilan dan kemampuan khusus/tehnis yang harus dimiliki sesuai bidang pengelolaanya.
2. Kompetensi menejerial, bersifat mulai dari perencanaan, pengorganisasian, Penggerakan dan pengawasan, pengendalian dan kemampuan mengevaluasi serta tindak lanjut.
3. Kompetensi sosial, kemampuan untuk berinteraksi dengan orang lain (membangun hubungan antar manusia sebagai hakekat manajemen dan kepemimpinan)
4. Kompetensi strategi, kemampuan memprediksi untuk melihat jauh kedepan dan merumuskan Masalah dan strategi penyelesaian masalahnya
5. Kompetensi Etika, merupakan bagian yang sangat penting di era sekarang ini dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.
6. Kompetensi memotivasi diri, hal ini menjadi pengaruh yang sangat besar dalam kehidupan berorganisasi, karena memiliki pengaruh terhadap gaya kepemimpinan

Maka, 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)

sehingga implementasi sebagai pemimpin 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 pemimpin potensial disamping kompetensi yang telah dijelaskan diatas, agar bisa menjalankan kepemimpinannya secara efektif.

### 3. SOLUSI

Membahas tentang kepemimpinan yang efektif dan permasalahannya termasuk juga bagaimana solusinya sudah barang tentu banyak pendapat dengan berbagai macam sudut pandang. Dalam hal ini

penulis salah satunya mengambil dari sebuah sumber yang dianggap relevan apalagi dengan latar belakang penulis sebagai orang Banten yang juga kental terhadap budaya sunda sebagaimana yang dijelaskan dalam "**Kepemimpinan Ragam Budaya**" modul pembelajaran Diklatpim III, LAN RI 2008, bahwa beberapa hal yang bisa menjadi pedoman seseorang harus memimpin di dalam organisasi, seperti yang ada dalam pepatah-pepatah Sunda yang menunjukkan suatu filsafat kerja sama dan filsafat memimpin orang, yang antara lain berbunyi sebagai berikut :

**a. Jadi pamingpin salawasna kudu caringcing pageuh kancing**, artinya seorang pemimpin harus selalu siaga menjaga setiap kemungkinan dan siap mengantisipasinya

**b. Pamingpin salawasna kudu inget ka purwa daksina**; artinya, setiap pemimpin harus selalu ingat dari mana asal dia, dan ke mana ia akan pulang nanti. Hal ini mengingatkan kita sebagai manusia terhadap Sang Pencipta, yaitu Tuhan Yang Maha Esa. Dengan demikian seorang pemimpin tidak boleh bertindak sewenang-wenang

c. Dalam menghadapi tugas besar, pemimpin dan masyarakat: **kudu sareundeuk saigel, sabobot sapihanean**. Artinya, para pemimpin harus mampu menciptakan kebersamaan yang harmonis dalam bekerja atau harus ada kerja sama yang erat antara pemimpin dengan mereka yang dipimpinnya.

**d. Nu jadi pamingpin kudu bisa pok, pek, prak**. Artinya seorang pemimpin harus konsisten, ia harus mampu melaksanakan apa yang diucapkannya. Hal ini penting dalam memberikan contoh kepada bawahan atau kepada masyarakatnya

**e. Pamingpin kudu hampang birit, ulah bantik curuk balas nunjuk**. Pemimpin itu harus cekatan bekerja, bukan hanya memberi perintah saja kepada bawahan. Inilah unsur kerjasama antara pemimpin dengan bawahannya.

**f. Pamingpin kudu leuleus jejujeur liat tali**. Artinya dalam memimpin bawahan harus memberikan kesempatan kepada bawahan untuk kreatif, berprakarsa, akan tetapi ia harus memegang kendali. Pemimpin tidak lagi harus koersif atau memaksa, tapi harus persuasif. Dalam hal ini pemimpin harus sabar dan ulet serta luwes dalam mengendalikan bawahan

**g. Pamingpin ulah sumput salindung, kudu brukbrak**. Pemimpin jangan menyembunyikan sesuatu, melainkan harus terbuka sehingga semua pihak tahu. Inilah yang kini sedang digalakkan, yaitu transparansi.

Oleh karena seorang pemimpin juga agar bisa efektif harus sungguh-sungguh memahami dan mengenal budaya termasuk "budaya Organisasi". Maka penerapan kepemimpinan juga harus memperhatikan Karakter budaya Organisasi, menurut Robbins (2001), dalam "**Cultured, Budaya Organisasi dalam Tantangan**", sebuah buku tulisan Dr. Djokosantoso Moeljono (Penulis Bestseller Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi), menjelaskan tentang 7 Karakter budaya organisasi yaitu :

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko (Inovation and risk taking)
2. Perhatian terhadap detail (attention to detail)
3. Berorientasi kepada hasil (outcome orientation)
4. Berorientasi kepada manusia (people orientation)
5. Berorientasi Tim (Team oreintation)

6. Agresif (Aggressiveness)

7. Stabil (Stability).

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), mengemukakan **“Kita Hadir Untuk Apa?”** ...

*“Semua kita bicara konsep tapi amat sedikit yang bekerja keras*

*Semua ingin menjadi yang didepan tapi sedikit yang bisa menjadi panutan*

*Sekian lama kita membuang waktu untuk debat yang tidak mutu*

*Sedangkan rakyat tak lagi punya waktu untuk menunggu*

*Wahai para birokrat...*

*Teguhkan hati, Tegapkan langkah. Berjanjilah pada diri kita dan Tuhan...*

*Kita hadir untuk apa?*

*Rakyat sudah sumpah serapah atas kelalaian kita*

*Jadilah bilangan yang sedikit dengan memberi teladan,*

*Mendedikasikan diri untuk rakyat...bukan kepada pemimpin”*  
(Kurdi Matin)

### **Kesimpulan**

Kepemimpinan efektif bagi seorang pemimpin yang menjadi ukuran adalah keputusannya, apakah memegang prinsip-prinsip profesionalitas dan proporsionalitas? Karena kepemimpinan yang efektif salahsatunya adalah “keputusan yang diambilnya” dilaksanakan 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), Skill (keterampilan), 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.

**Jadilah pemimpin yang melayani bukan dilayani, maka milkilah “RASA KITA” (Respect, Akuntabel, Simpatik, Akseleratif, Kreatif, Inspiratif, Tawakal dan Adil)**

**Semoga kita selalu menjadi insan yang amanah... Barakallahufikum.. amiin**

### **Darftar Pustaka**

Djokosantoso Moeljono; (2006). *Cultured, Budaya Organisasi Dalam tantangan*, Penerbit PT Elex Media Komputindo, Kelompok Gramedia-Jakarta.

Kurdi Matin., (2015). *Negara Pejabat, esei-esei politik, demokrasi, birokrasi dan budaya*, Penerbit Pustaka Alumni, Percetakan PT.Gramedia

Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (2008), Keragaman Dalam Budaya, Modul  
Kepemimpinan Diklatpim Tingkat III

Soebagio Sastrodiningrat,(1999), Kapita Selekta Manajemen dan Kepemimpinan, IND-HILL-CO,  
Jakarta