LEADERSHIP & CHARACTER BUILDING

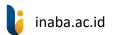


Modul 10

Leader Vs Boss
Ridlwan Muttaqin, S.Pd., M.M.

TIM DOSEN LEADERSHIP & CHARACTER BUILDING

Ezra Karamang, S.E., M.M.



Pertemuan-10

Deskripsi Mata Kuliah Leadership & Character Building:

Mata Kuliah Leadership & Character Building membahas mengenai cara untuk mengetahui Learning Style, How to get to know yourself, The 7 Habits of Highly Effective People, Memahami Communication Skills and Teamwork, Decision Making & Problem Solving, Basic Leadership, Leader vs Boss, Servant Leadership, Konsep E-Leadership dan Gibbs Reflective Cycle.

Kemampuan Akhir Pertemuan-10:

Setelah menyelesaikan pokok bahasan ini mahasiswa mampu menjelaskan Pemimpin dan Kepemimpinan.

I. PEMIMPIN DAN KEPEMIMPINAN

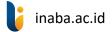
1.1 PENGERTIAN PEMIMPIN DAN KEPEMIMPINAN

Pemimpin dalam bahasa Inggris disebur "leader". Kegiatannya disebut kepemimpinan atau leadership. Dari kata dasar leader berarti pemimpin dan akar katanya to lead yang terkandung beberapa arti yang saling erat berhubungan: bergerak lebih awal, berjalan di awal, mengambil langkah awal, berbuat paling dulu, memelopori, mengarahkan pikiran-pendapat brang lain, dan mengerakkan orang lain dalam pengaruhnya.

Adapun pemimpin terbagi dua, yakni pemimpin formal dan informal. Pemimpin formal ialah orang yang oleh organisasi/lembaga tertentu ditunjuk sebagai pemimpin, berdasarkan keputusan dan pengangkatan resmi untuk memangku suatu jabatan dalam struktur organisasi, dengan segala hak dan kewajiban yang berkaitan dengannya, untuk mencapai sasaran organisasi.

Maka ciri-ciri pemimpin formal antara lain:

1. Berstatus sebagai pemimpin formal selama masa jabatan tertentu, atas dasar legalitas formal oleh penunjukan pihak yang berwewenang (ada legitimitas).



2

- 2. Sebelum pengangkatannya, dia harus memenuhi beberapa persyaratan formal terlebih dahulu.
- 3. Diberi dukungan oleh organisasi formal untuk menjalankan tugas kewajibannya.
- 4. Mendapatkan balas jasa materiil dan immaterial tertentu serta emolument (keuntungan ekstra, penghasilan sampingan lainnya).
- 5. Bisa mencapai promosi atau kenaikan pangkat formal, dan dapat dimutasikan.
- 6. Apabila dia melakukan kesalahan-kesalahan, dia dikenakan sangsi dan hukuman.
- 7. Selama menjabat kepemimpinan, dia diberikan kekuasaan dan wewenang, antara lain untuk: menentukan peraturan, memberikan motivasi kerja kepada bawahan, menggariskan pedoman dan petunjuk, mengalokasikan jabatan dan penempatan bawahannya; melakukan komunikasi, mengadakan supervisi dan kontrol, dan lain-lain.

Selanjutnya, pemimpin informal ialah orang yang tidak mendapatkan pengangkatan formal sebagai pemimpin, namun karena ia memiliki kualitas unggul, ia mencapai kedudukan sebagai orang yang mampu mempengaruhi kondisi psikis dan prilaku suatu kelompok atau masyarakat.

Ciri-ciri pemimpin informal antara lain:

- 1. Tidak memiliki perunjukan formal atau tegimitas sebaga pemimpin.
- 2. Kelompok rakyat atau masyarakat menunjuk dirinya, dan mengakuinya sebagai pemimpin. Status kepemimpinannya berlangsung selama kelompok bersangkutan masih mau mengakui dan menerima pribadinya.
- 3. Tidak mendapatkan dukungan dari suatu organisasi formal dalam menjalankantugas kepemimpinannya.
- 4. Tidak mendapatkan imbalan balas jasa.
- 5. Tidak dapat dimutasikan, tidak pernah mencapai promosi, dan tidak memiliki atasan.
- 6. Apabila melakukan kesalahan tidak dapat dihukum, hanya respek kepada dirinya akan berkurang.

Sedangkan pengertian kepemimpinan (*leadership*) dalam modul pertama dijelaskan oleh para ahli. Diantaranya dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan inaba.ac.id

mengandung makna mempengaruhi orang lain untuk berbuat seperti yang pemimpin kehendaki. Jadi kepemimpinan adalah ilmu dan seni mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Disebut ilmu karena ada teorinya yaitu teori kepemimpinan yang meliputi:

- 1. Teori Kepemimpian klasik:
 - a. Gaya kepemimpinan model Taylor,
 - b. Gaya kepemimpinan model Mayo,
 - c. Studi Ohio.
 - d. Studi Michigan
 - e. Studi Lowa
- 2. Teori Kepemimpinan Modern yang meliputi:
 - a. Teori orang besar (Great man),
 - b. Sifat-sifat (trait)
 - c. Prilaku (behavioral)
 - d. Situasional (kontingensi)
 - e. Transaksional
 - f. Transformasional

Disebut seni karena sama-sama mendapat ilmunya, tetapi penerapannya berbeda-beda tergantung kemampuan memimpin, komitmen pengikut dan situasinya. Dari kesimpulan dapat diketahui kata kunci kepemimpinan adalah mempengaruhi.

Pemimpin adalah orang-orang yang menertukan tujuan, motivasi dan tindakan kepada orang lain. Pemimpin adalah orang yang memimpin. Pemimpin dapat bersifat resmi (formal) dan tidak resmi (*non* formal).

Pemimpin resmi diangkat atas dasar surat keputusan resmi dari orang yang mengangkatnya dan biasanya mendapat gaji, sedangkan pemimpin tidak resmi diangkat tanpa surat keputusan dan biasanya tanpa gaji. Seseorang dapat diangkat sebagai pemimpin karena mempunyai kelebihan dari anggota lainnya. Kelebihan itu ada yang berasal dari dalam dirinya dan ada pula yang berasal dari luar dirinya.

Kelebihan dari dalam dirinya ia memiliki bakat sebagai pemimpin dan memiliki sifat-sifat pemimpin yang efefktif. Kelebihan dari luar diri karena ia dikenal dan hubungan baik dengan yang sedang berkuasa, punya banyak teman, dari keturunan inaba.ac.id

orang yang kaya atau turunan bangsawan atau penguasa. Sedangkan pengertian dari pimpinan adalah jabatan atau posisi seseorang di dalam sebuah organisasi baik organisasi formal maupun organisai non formal.

1.2 PERBEDAAN PEMIMPIN DENGAN MANAJER

Bennis dalam Anna W. Bangun (1994:42) mengungkapkan bahwa perbedaan antara manajer dan pemimpin seperti pada Table 1 berikut:

TABEL 1

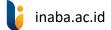
| No. | Manajer | Pemimpin |
|-----|--------------------------------------|--------------------------------|
| 1. | Mengelola | Memulai |
| 2. | Tiruan | Orisinal |
| 3. | Mempertahankan | Mengembangkan |
| 4. | Fokus pada system dan struktur | Fokus pada orang |
| 5. | Bergantung pada hasil pengawasan | Membangkitkan kepercayaan |
| 6. | Memiliki pandangan jarak pendek | Memiliki perspektif jarak jauh |
| 7. | Selalu berorientasi pada hasil akhir | Berorientasi pada masa depan |
| 8. | Meniru | Memulai |
| 9. | Menerima status quo | Menantangnya |
| 10. | Melakukan dengan benar | Melakukan yang benar |

Sumber: Anna W Bangun (1994:42)

Menurut Karamang (2020:3) secara rinci, bahwa perbedaan pemimpin (*leader*) dan manajer dapat dilihat dari tiga hal yang selalu berkartar dengannya, yaitu: sumber kekuasaan yang diperoleh, bawahan, dan lingkungan kerja.

Berdasarkan sumber kekua aan yang diperolen, seorang manajer dipilih melalui jalur formal (seperti dipilih oleh komisaris atau direktur) dengan dasar yuridis yang dimiliki. Artinya seseorang dapat menjadi manajer jika mempunyai dasar yuridis yaitu adanya surat keputusan atau surat pengangkatan. Sedangkan pemimpin (leader) kekuasaan yang dimiliki berdasarkan kontrak sosial dengan anggota atau bawahan.

Berkaitan dengan bawahan, manajer memiliki bawahan yang biasanya disebut sebagai staf atau karyawan yang memiliki posisi formal dalam struktur hierarki organisasi. Bawahan atau karyawan menuruti perintah-perintahmya, karena takut dikenakan hukuman oleh manajer. Sedangkan Pemimpin (leader) memiliki bawahan yang biasanya disebut sebagai pengikut. Bawahan atau pengikut menjalankan perintah



dari pimpinan (leader) atas dasar kewibawaan pemimpin terhadap bawahan atau pengikutnya karena kecakapan dan kemampuan serta perlakuannya yang baik.

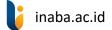
Adapun dari segi lingkungan kerja, manajer biasanya hanya dapat memimpin pada lingkungan kerja organisasi formal saja dan bertanggung jawab kepada atasannya. Sedangkan pemimpin (leader) dapat memimpin lingkungan kerja organisasi baik formal maupun informal dan bertanggung jawab kepada anak buahnya. Seorang pemimpin (leader) merupakan bagian dari pengikut sedangkan manajer merupakan bagian dari organisasi.

Kepemimpinan dalam konteks struktural adalah pemimpin formal diantaranya terdiri dari para manajer yang menjalankan kegiatan manajerial di dalam unit kerja dan/atau organisasinya. Para manajer sebagai pemimpin lebih banyak dikenal di lingkungan organisasi yang disebut perusahaan dan industri atau koperasi memikul fungsi yang lebih luas dibandingkan dengan fungsi kepemimpinan.

1.3 LIMA KRITERIA PEMIMPIN YANG BAIK

Berikut ini lima kriteria pemimpin yang baik, diantaranya:

- Integritas kepada orang lain
 Integritas atau member kan kesetiaan atau kepedulian kepada orang lain atau bawahan, berarti mempertahankan hilal-hilar dan meral yang dipercayai kepada orang lain. Integritas atau memunjukkan kepada orang lain, komitmen terhadap satu hal dan bukan sebagai orang yang tulalit.
- 2. Memelihara orang lain
 - Jika kita melihat ke sekeliling kita, maka akan kita saksikan bahwa ada orang di dalam hidup kita yang ingin diberi makan, dengan dorongan aman dan harapan, yang merupakan kebutuhan setiap manusia. Inti dari proses pemeliharaan adalah perhatian tulus kepada orang lain. Berikan perhatian dan rasa aman kepada orang yang dipimpin, namun tetap dengan cara yang mendidik.
- Percaya terhadap kemampuan orang lain
 Setiap orang akan senang jika mereka merasa dipercaya dan banyak orang akan mengerjakan apa saja untuk memenuhi kepercayaan tersebut. Berilah



kepercayaan kepada orang yang kita pimpin sesuai dengan kemampuan dan wilayah kerjanya, namun sampaikan terlebih dahulu dengan jelas apa yang harus dia lakukan.

- 4. Mendengar apa yang disampaikan orang lain
 - Dengarkan dan perhatikan apa yang di sampaikan orang lain disekitar kita, ketika hal tersebut dilakukan sesungguhnya kita membangun hubungan terhadap orang lain dan mereka akan merasa dihargai. Karena pada dasarnya setiap orang pasti ingin dirinya dihargai, maka berikanlah hal itu. Orang yang tidak pernah menghargai orang lain, jangan pernah berharap dia akan dihargai apalagi dicintai.
- 5. Kemampuan memahami orang lain
 - Setiap orang sebenarnya ingin didengar, dihormati dan dipahami, ketika orang melihat bahwa mereka dipahami, mereka akan merasa dimotivasi dan dipengaruhi secara positif. Sesungguhnya cara paling halus dan jitu untuk mempengaruhi dan mengambil hati orang lain adalah dengan memahami dan mendengarkan apa yang dia sampaikan. Berikan sepenuhnya apa yang sudah menjadi hak mereka tanpa harus melalaikan pendidikan untuk mereka sadar akan kewajiban mereka juga.

2. MENILIK TIPE TOKOH KEPEMIMPINAN PRESIDEN RI

Berikut ini ialah Presiden Republik Indonesia pertama sampai dengan sekarang yang





memiliki tipe kepemimpinan.

GAMBAR 1. PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA

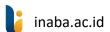
Tercatat 75 tahun sudah Republik Indonesia tercinta ini merdeka dari tangan penjajah. Tentu berkah dari para pejuang yang gigih merebut kemerdekaan Indonesia. Seusai perjuangan tersebut, perlahan republik ini menata kehidupan berbangsa dan bernegara bagi warganya.

Selain itu juga terus berjuang mengisi kemerdekaan. Dalam upaya mengisi kemerdekaan tersebut, Republik Indonesia membutuhkan sosok presiden untuk menahkodainya. Di perjalanan 75 tahun kemerdekaan, Republik Indonesia memiliki tujuh presiden sebagai nahkodanya. Tentu ketujuh presiden tersebut tak sama dalam gaya kepemimpinannya. Untuk menilik seperti apa gaya kepemimpinan presiden kita, berikut ulasan singkatnya:

1. Presiden Soekarno

Sosok presiden pertama Republik Indonesia, Ir. Soekarno adalah bapak proklamator, seorang orator ulung yang bisa membangkitkan semangat nasionalisme rakyat Indonesia. Beliau memiliki gaya kepemimpinan yang sangat populis, memiliki emosional yang meledak-ledak. Namun tidak jarang lembut dan menyukai keindahan. Bahkan dalam sebuah memer ia begitt menyayangi anak-anak yang tengah mengunjungi Istana Merdeka. Tak segan ia menemani mereka berkeliling dan berinteraksi berbalut keriangan.

Sang proklamator men bawa gaya kepemimpinan yang berorientasi pada moral dan etika ideologi yang mendasari negara atau partai. Sehingga sangat konsisten dan fanatik, cocok diterapkan pada era tersebut. Sifat kepemimpinan yang juga menonjol dari Ir. Soekarno adalah percaya diri yang kuat, penuh daya tarik, penuh inisiatif dan inovatif. Sosok yang memiliki nama lahir Koesno Sosrodihardjo tersebut, juga kaya akan ide dan gagasan baru. Sehingga pada puncak kepemimpinannya, pernah menjadi panutan dan sumber inspirasi pergerakan kemerdekaan dari bangsa lain di Asia dan Afrika. Ia juga menguatkan pergerakan melepas ketergantungan dari negara-negara Barat (Amerika dan Eropa).



Ir. Soekarno adalah pemimpin kharismatik, memiliki semangat pantang menyerah, rela berkorban demi persatuan dan kesatuan, serta kemerdekaan bangsanya. Namun berdasarkan perjalanan sejarah kepemimpinannya, ciri kepemimpinan yang demikian ternyata mengarah pada figur sentral dan kultus individu. Menjelang akhir kepemimpinannya, terjadi tindakan politik yang sangat bertentangan dengan UUD 1945, yaitu mengangkat Ketua MPR (S) juga.

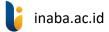
Soekarno termasuk tokoh nasionalis dan anti-kolonialisme yang pertama, baik di dalam negeri maupun untuk lingkup Asia, meliputi negeri-negeri seperti India, Cina, Vietnam, dan lain-lainnya. Tokoh-tokoh nasionalis anti-kolonialisme seperti inilah pencipta Asia pasca-kolonial. Dalam perjuangannya, mereka harus memiliki visi kemasyarakatan dan visi tentang negara merdeka. Ini khususnya ada dalam dasawarsa 1920-an dan 1930-an.

Pada masa kolonialisme kelihatan kokoh secara alamiah dan legal di dunia. Prinsip politik mempersatukan elite gaya Soekarno adalah "alle leden van de familie aan een eet-tafel" (semua anggota keluarga duduk bersama di satu meja makan). Ia memperhatikan asal-usul daerah, suku, golongan, dan juga parta.

2. Presiden Soeharto

Berawal dengan adan a Surat Petintal Sebalas Maret (Supersemar) pada 1966 kepada Letnan Jenderal Soeharto, maka Era Orde Lama berakhir. Kemudian berganti pemerintahan Era Orde Baru. Pada awalnya sifat-sitat kepemimpinan yang baik dan menonjol dari Presiden Soeharto adalah kesederhadaan, keberanian dan kemampuan dalam mengambil inisiatif maupun keputusan. Selain itu juga tahan menderita dengan kualitas mental yang sanggup menghadapi bahaya dan konsisten dengan segala keputusan yang telah ditetapkan.

Gaya Kepemimpinan Presiden Soeharto merupakan gabungan dari gaya kepemimpinan Proaktif-Ekstraktif dengan Adaptif-Antisipatif, yaitu gaya kepemimpinan yang mampu menangkap peluang dan melihat tantangan sebagai sesuatu yang berdampak positif. Kemudian juga mempunyal visi yang jauh ke depan dan sadar akan perlunya langkah-langkah penyesuaian.



Di tahun-tahun pemerintahan Soeharto diwarnai dengan praktik otoritarian. Di mana tentara memiliki peran dominan di dalamnya. Kebijakan dwi fungsi ABRI memberikan kesempatan kepada militer untuk berperan di bidang politik. Di samping perannya sebagai alat pertahanan negara. Demokrasi telah ditindas selama hampir lebih dari 30 tahun, dengan mengatasnamakan kepentingan keamanan dalam negeri, dengan cara pembatasan jumlah partai politik, penerapan sensor dan penahanan lawan-lawan politik.

Di era kepemimpinan Soeharto, sejumlah besar kursi pada dua lembaga perwakilan rakyat di Indonesia diberikan kepada militer, dan semua tantara. Kebijakan unik lainnya adalah semua pegawai negeri hanya dapat memberikan suara kepada satu partai penguasa yaitu Golkar.

Merujuk pada penjelasan singkat di atas, jelas sekali terlihat bahwa mantan Presiden Soeharto memiliki gaya kepemimpinan otoriter, dominan, dan sentralistis. Ia pun memiliki masa kekuasaan terlama di Indonesia, yaitu 32 tahun. Selama itu pula, praktek Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, tumbuh subur di negeri ini. Hingga akhirnya ia jatuh di tangan pergerakan reformasi.

3. B.J. Habibie

Pria kelahiran Parepare, Sulawesi Sulatan tersebut, menjadi presiden bukan karena keinginannya. Hanya karena kondisi, sehingga naik tahta menjadi presiden. Sosok yang cerdas, tapi terlalu lugu dalam politik

Sebenarnya gaya kepemimpinan Presiden B.J. Habibie adalah gaya kepemimpinan Dedikatif-Fasilitatif, merupakan sendi dan Kepemimpinan Demokratik. Pada masa pemerintahan B.J. Habibie, kebebasan pers dibuka lebar-lebar. Sehingga melahirkan demokratisasi yang lebih besar. Pada saat itu pula peraturan perundang-undangan banyak dibuat. Pertumbuhan ekonomi cukup tinggi dibandingkan tahuntahun sebelumnya. Habibie sangat terbuka dalam berbicara. Tetapi tidak pandai dalam mendengar. Akrab dalam bergaul, tetapi tidak jarang eksplosif. Sangat detailis, suka uji coba tetapi kurang tekun dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Dalam penyelengaraan negara, Habibie pada dasarnya seorang liberal. Tentu karena sedikit banyak pengaruh kehidupan dan pendidikan yang lama di dunia barat.



Gaya komunikasinya penuh spontanitas, meletup-letup, cepat bereaksi, tanpa mau memikirkan resikonya. Tatkala Habibie dalam situasi penuh emosional, ia cenderung bertindak atau mengambil keputusan secara cepat. Seolah ia kehilangan kesabaran untuk menurunkan amarahnya.

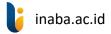
Bertindak cepat, rupanya, salah satu solusi untuk menurunkan tensinya. Karakteristik tersebut diilustrasikan dengan kisah lepasnya Timor Timur dari Indonesia. Habibie digambarkan sebagai pribadi yang terbuka, namun terkesan mau menang sendiri dalam berwacana dan alergi terhadap kritik.

Namun, terlepas dari lepasnya Timor Timur, B.J. Habibie, tepat dalam mengambil keputusan terkait kepentingan dari kesejahteraan rakyat. Ia mengurungkan mimpi besarnya dalam membangun pabrik pesawat, demi kepentingan kehidupan dan perekonomian rakyat. Padahal, jika ia mau dan terus memacu egonya, bukan hal sulit saat memegang tampuk kepemimpinan tertinggi di republik ini, ia melanggengkan mimpi membesarkan IPTN (PT. Dirgantara Indonesia).

Gaya kepemimpinan B.J. Habibie mengandung unsur-unsur kepemimpinan bisnis modern: di situlah ia dibesarkan. Namun jelas terlihat juga unsur-unsur kelndonesiaannya. Tidak salah lagi, dengan segala kekuasaannya dalam dunia bisnis internasional modern, ia tetap putera bangsa dan negaranya. Perpaduan antara kelslamannya, nasionalismenya, kedaerahannya ilmu dan teknologi serta internasionalnya, kemudian kelugasan bisnisnya, menjadikan BJ Habibie sebagai bagian dari Indonesia modern

Banyak gagasan dan keputusan fundamental lahih atas inisiatif putera Parepare tersebut. Sadar atau tidak, apa yang ditinggalkan B.J. Habibie dalam masa singkat pemerintahannya, telah membuka jalan bergulirnya reformasi dan pengaruh dalam sendi-sendi kehidupan berbangsa dan bernegara. Tipologi kepemimpinan B.J. Habibie identik dengan kepemimpinan demokratis. Dalam tipologi kepemimpinan yang demokratik biasanya memandang peranannya selaku koordinator dan integrator dari berbagai unsur dan komponen organisasi. Sehingga bergerak sebagai suatu totalitas.

4. Abdurahman Wahid



Seorang kiai yang sangat liberal dalam pemikirannya, penuh dengan ide, tidak disiplin, dan berkepemimpinan ala LSM. Gaya kepemimpinan Presiden Abdurrahman Wahid adalah gaya kepemimpinan Responsif-Akomodatif, yang berusaha untuk mengagregasikan semua kepentingan yang beraneka ragam. Harapannya dapat menjadi satu kesepakatan atau keputusan yang memiliki keabsahan.

Pelaksanaan dan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan diharapkan mampu menggerakkan partisipasi aktif para pelaksana di lapangan. Karena merasa ikut terlibat dalam proses pengambilan keputusan dan kebijaksanaan.

Beliau awalnya memberikan banyak harapan untuk kemajuan Indonesia. Pada dasarnya presiden yang akrab disapa Gus Dur tersebut sangat mudah kalau berbicara urusan apa saja dengan siapapun. Kecuali perbincangan tersebut menyangkut soal politik. Mulai dari berbicara persoalan kebudayaan, agama, sosial, seni dan lainnya sangat terbuka. Namun ketika menyentuh politik, Gus Dur sangat berhati-hati.

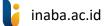
Pola dari gaya kepemimpinan Gus Dur cenderung yang informal. Mungkin hal tersebut tidak lepas dari latar belakang Gus Dur sebagai kiai dan juga sebalumnya aktif di LSM. Sehingga pola kepemimpinannya tidak terlalu formal.

5. Megawati Soekarno Putri

Presiden perempuan satu-satunya hingga saat ini, terlihat berpenampilan tenang dan tampak acuh dalam menghadapi pe soaian. Tetari dalam hal-hal tertentu, Megawati memiliki determinasi dalam kepemimpinannya, misalnya mengenai persoalan di BPPN, kenaikan harga BBM dari pernoerakuan daturat militer di Nanggroe Aceh Darussalam.

Gaya kepemimpinan megawati yang anti kekerasan tepat sekali untuk menghadapi situasi bangsa yang sedang memanas. Megawati lebih menonjolkan kepemimpinan dalam budaya ketimuran. Ia cukup lama menimbang-nimbang suatu keputusan yang akan diambilnya. Tetapi begitu keputusan itu diambil, tidak akan berubah lagi. Gaya kepemimpinan seperti itu bukanlah suatu kelemahan.

Seperti dikatakan oleh Frans Seda: "Dia punya intuisi tajam. Sering kita berpikir, secara logika, menganalisa fakta-fakta, menyodorkan bukti-bukti, tapi tetap saja belum pas. Di saat itulah Megawati bertindak berdasarkan intuisinya, yang oleh orang-orang lain tidak terpikirkan sebelumnya".



Cukup demokratis, tapi pribadi Megawati dinilai tertutup dan cepat emosional. Ia alergi pada kritik. Komunikasinya didominasi oleh keluhan dan uneg-uneg, nyaris tidak pernah menyentuh visi misi pemerintahannya.

6. Susilo Bambang Yudhono

Sosok Susilo Bambang Yudhoyono (SBY) hadir sebagai presiden pertama yang dipilih oleh rakyat. Sosok yang terlihat mampu dan bisa menjadi presiden. Kemajuan ekonomi dan stabilitas negara terlihat membaik di era kepemimpinannya. Sayangnya, ia tidak mendapat dukungan kuat di Parlemen. Hal tersebut membuat SBY tidak leluasa mengambil keputusan. Karena harus mempertimbangkan dukungannya di parlemen. Apalagi untuk mengangkat kasus korupsi dari orang dengan latar belakang partai politik besar, terlihat kesulitan.

Pembawaan SBY, karena besar di lingkungan tentara dan ia juga berlatar belakang tentara karir, tampak formal. Sosoknya juga menarik kaum ibu, lantaran ia santun dalam setiap penampilan dan apik pula berbusananya. Penampilan tersebut meningkatkan citra SBY di mata masyarakat.

SBY sebagai pemimpin yang mampu mengambil keputusan kapanpun, di manapun, dan dalam kondisi apapun. Sangat jauh dari anggapan yang menyebut SBY sebagai figur peragu, lambat, dan tidak "decisive" (tegas). Sosok yang demokratis, menghargai perbedaan pendapat, tetapi selalu defensif terhadap kritik. Hanya sayang, konsistensi SBY dinilai buruk da dipandang sering bertibah-ubah dan membingungkan publik.

Presiden SBY mempunyai tipe kepemimpinan yang lebih dari satu seperti gaya kepemimpinan karismatik, militer, juga tipe sopportif, partisifatif, instrumental dan yang lainnya. Kesemuanya ia sesuaikan dengan situsi, dan perkembangan zaman yang ada. Intinya mengharapkan agar wilayah yang dipimpinnya tersebut dapat tercipta suasana yang aman, tentram dan damai.

7. Joko Widodo

Putra asli Solo tersebut hadir sebagai presiden ke-7 Republik Indonesia. Gaya blusukannya menjadi ciri khas kepemimpinannya baik saat sebagai kepala daerah dan inaba.ac.id

juga saat menjabat presiden. Selain itu prinsip sebagai pelayan rakyat membuatnya mulus menempati tampuk kepemimpinan sebagai Walikota Surakarta, Gubernur DKI Jakarta, dan akhirnya sebagai RI 1.

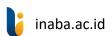
Tindakan dari presiden yang akrab juga dipanggil Jokowi tersebut, kadang-kadang sulit untuk ditebak. Tetapi setiap kebijakannya, pada dasarnya dilakukan untuk kepentingan masyarakat. Model kepemimpinan seperti ini telah lama didambakan masyarakat Indonesia.

Berbagai cara kepemimpinan yang dilakukan oleh Jokowi diantaranya adalah merakyat, mendengar, berempati, kesadaran, pengarahan, keefektifan, mengambil resiko, berjiwa melayani, mengobati atau menyembuhkan, berinovasi dan persuasi atau bujukan yang meyakinkan.

Karakter kepemimpinan yang diterapkan oleh Jokowi cenderung mengarah kepada gaya kepemimpinan yang melayani. Robert Kiefner Greenleaf (1904-1990) menyatakan bahwa mengutamakan pelayanan kepada masyarakat merupakan kerangka kerja yang teoretis sebagai motivasi kunci seorang pemimpin. Selain itu, Larry Spears menambahkan bahwa kepemimpinan yang melayani menerapkan pendekatan holistik yang ditekankan terhadap pekerjaan, kepekaan kepada kepentingan masyarakat dan pembagian kekuasaan dalam pengambilan keputusan.

Selain itu, dalam sebuah pidato di Maret laiu, vakil Presiden Republik Indonesia, Jusuf Kalla menilai di antara para kepala negara, kepemimpinan Jokowi paling pas untuk pemerintahan mendatang. Jokowi Dianggapnya mampu menunjukan kepemimpinan yang demokratis dan tanpa nepotisme. Jokowi selalu ingin mendapat pandangan dari sekjen, atau dirjen dari kementerian. Menurut JK, ini ciri orang yang ingin benar-benar mengkaji atau mendapat pandangan.

Jokowi juga tidak melibatkan kerabatnya dalam urusan negara. Lagkah tersebut menurut JK, dapat dilihat dari pilihan anak-anaknya yang memilih jalur wirausahawan ketimbang mengikuti langkah ayahnya di bidang politik dan pemerintahan.



DAFTAR PUSTAKA

- Baharuddin & Umiarso. 2012. Kepemimpinan Pendidikan Islam. Yogyakarta: ar Ruzz Media.
- Karamang, Ezra. 2020. Modul Leadership & Character Building. Bandung: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi "Indonesia Membangun".
- Kartini, Kartono. 2009. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2017. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat
- Sudarwan Danim dan Suparno. 2009. Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan: Visi dan Strategi Sukses Era Teknologi, Situasi Kritis, dan Internalisasi Pendidikan. Jakarta: Rineka Cipta.
- M. Ngalim Purwanto. 2007. Adminstrasi dan Supervisi Pendidikan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Yunasril Ali. 2008. Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam. Bandung: Angkasa.

INTERNET:

https://pemimpin.id/menilik-gaya-kepemimpinan-tujuh-presiden-ri/

UNIVERSITAS INABA

