

PSIKOLOGI KEPEMIMPINAN

Rahmatullaillia Sari¹, Putri Aprilia Daniatul Maulidiah², Mu'alimin³, M.Tibi Azizi⁴
rahmatullaillia25@gmail.com¹, putriapriadiadaniatulmaulidia@gmail.com²,
mualimin@uinkhas.ac.id³, tibialazizi09@gmail.com⁴
UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Abstrak

Penelitian ini membahas tentang kepemimpinan, merupakan “Leadership is the activity of influencing exercised to strive willingly for group objektif”. Pernyataan tersebut memberikan deskripsi yang jelas tentang konsep kepemimpinan, bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dan menginspirasi orang lain agar bekerja pencapaian tujuan tertentu yang melibatkan penggunaan berbagai keterampilan dan strategi untuk memotivasi membimbing dan mengarahkan individu tau kelompok dalam mencapai hasil yang di inginkan. Tiga pendekatan utama dalam studi kepemimpinan yang memperhatikan berbagai aspek dan faktor yang mempengaruhi bagaimana kepemimpinan di pahami dan di praktikkan, yang mana setiap pendekatan memberikan wawasan yang berbeda tentang sifat dan praktik kepemimpinan. Penelitian ini bertujuan untuk memahami untuk mempertimbangan konteks spesifik organisasi dan situasi Ketika memilih pendekatan yang paling sesuai dengan keadaan. Metode dalam penelitian ini menggunakan studi literatur adalah serangkaian kegiatan yang berkaitan dengan metode pengumpulan data Pustaka, membaca dan mencataat serta mengelola bahan penelitian.

Kata Kunci: Kepemimpinan, psikologi, studi kepemimpinan

PENDAHULUAN

Akhir-akhir ini di Indonesia banyak bermunculan usaha baru dengan berbagai jenis usaha. Munculnya perusahaan-perusahaan ini diharapkan akan menambah luasnya lapangan kerja bagi masyarakat Indonesia. Di sisi yang lain perusahaan tida mungkin beroperasi kegiatannya tanpa adanya manusia,karena faktor tenaga kerja manusia memegang peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan.Setiap manusia mempunyai watak dan perilaku yang berbeda. Hal itu disebabkan karena beberapa hal, misalnya latar belakang pendidikan,keterampilan,watak dasa maupun faktor-faktor lainnya dari tenaga kerja itu sendiri. Keberagaman perilaku tersebut akan mempengaruhi mempengaruhi kegiatan perusahaan. Hal ini tidak saja akan mempengaruhi hasil yang akan dicapai dicapai oleh perusahaan, tetapi juga masyarakat yang menikmati hasil produksi tersebut. serupa dengan kita ketahui, namun majunya teknologi jika tidak ditunjang dengan dan oleh tenaga kerja yang cakap maka kemungkinan besar sasaran dari perusahaan tidak akan tercapai.

Tenaga kerja yang bekerja sesuai dengan fungsinya akan menunjang tercapainya keberhasilan tujuan perusahaan. Di sisi lain itu peran pemimpin menjadi tidak kalah pentingnya. Seorang pemimpin perusahaan yang bijaksanadan baik harus dapat memberikan kepuasan kepada para pekerjanya dan selalu berusaha memperhatikan gairah serta semangat kerja mereka.Tentu saja pihak pimpinan harus mempunyai kemampuan dalam mengelola,mengarahkan,mempengaruhi, mengatur dan memotivasi bawahannya untuk mencapainya tujuan yang diinginkann oleh perusahaan.

METODELOGI

Penelitian ini menggunakan studi literatur. Metode studi literatur adalah serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat, serta mengelolah bahan penelitian (Zed, 2008:3).

Studi kepustakaan merupakan kegiatan yang diwajibkan dalam penelitian, khususnya penelitian akademik yang tujuan utamanya adalah mengembangkan aspek teoritis maupun aspek manfaat praktis. Studi kepustakaan dilakukan oleh setiap peneliti dengan tujuan utama yaitu mencari dasar pijakan / fondasi untuk memperoleh dan membangun landasan teori, kerangka berpikir, dan menentukandugaan sementara atau disebut juga dengan hipotesis penelitian. Sehingga para peneliti dapat menggolongkan, mengalokasikan mengorganisasikan, dan menggunakan variasi pustaka dalam bidangnya. Dengan melakukan studi kepustakaan, para peneliti mempunyai pendalaman yang lebih luas dan mendalam terhadap masalah yang hendak diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Begitu banyak defenisi yang dikemukakan oleh para ahli dan peneliti mengenai kepemimpinan. Menurut Bass dan Stogdill kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam membimbing suatu kelompok sedemikian rupa, sehingga tercapailah tujuan dari kelompok itu.

Banyak pengertian kepemimpinan (dalam Wahjosumidjo), di antaranya adalah:

- a. Menurut George P. Terry "Leadership is the activity of influencing exercised to strive willingly for group objective". Kepemimpinan adalah kegiatan dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemauan untuk tujuan kelompok.
- b. Menurut Robert Tennenbaum, Irving R. Wischler, dan Fred Massarik "Leadership as interpersonal influence exercised in a situation and directed, through the communication process, toward the attainment of a specialized goal or goals". Kepemimpinan sebagai pengaruh antar pribadi yang terjadi pada suatu keadaan dan diarahkan melalui proses komunikasi ke arah tercapainya suatu tujuan ataupun tujuantujuan yang telah ditetapkan.
- c. Pengertian lain dari Harold Koontz and Cyril O'Donnell "Leadership is influencing people to follow in the achievement of a common goal". Kepemimpinan juga diartikan sebagai suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain, untuk melaksanakan sesuatu dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar tercapai hasil yang diharapkan. kepemimpinan dapat diartikan sebagai sebuah proses dalam mempengaruhi individu atau kelompok (bawahan) yang dilakukan oleh pemimpin guna.

Dapat diambil kesimpulan kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dan memandu individu atau kelompok dalam mencapai tujuan tertentu. Secara umum, kepemimpinan melibatkan kemampuan seseorang untuk memimpin, menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan orang lain agar dapat bekerja sama secara efektif dalam mencapai visi atau tujuan bersama. Kepemimpinan tidak hanya terkait dengan posisi formal atau hierarkis dalam sebuah organisasi, tetapi juga bisa muncul dari individu yang memiliki kualitas dan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, baik dalam konteks profesional maupun sosial.

Trait Theory juga sering disebut sebagai teori sifat kepribadian. Teori ini meyakini bahwa seseorang yang dilahirkan atau dilatih menggunakan sebuah kepribadian tertentu, maka mereka akan menjadi unggul dalam peran kepemimpinannya. Hal tersebut dapat diartikan sebagai kualitas kepribadian tertentu. Contohnya seperti kecerdasan, keberanian, kecakapan, pengetahuan, imajinasi, daya tanggap, kreativitas, fisik, disiplin, rasa tanggung jawab dan nilai-nilai lainnya yang membuat seseorang dapat menjadi pemimpin yang baik. Teori kepemimpinan ini memfokuskan pada analisis karakteristik fisik, mental dan sosial. Gunanya adalah untuk mendapatkan lebih banyak lagi pengetahuan serta pemahaman mengenai karakteristik dan kombinasi karakteristik yang umum di antara pemimpin-pemimpin.

Teori Behavioral Leadership ini menggunakan lima dimensi. Kelima dimensi tersebut merupakan karakteristik dari gaya kepemimpinan dalam teori perilaku. Karakteristik yang pertama adalah pemenuhan kebutuhan pustakawan. Kepala perpustakaan dalam pemenuhan kebutuhan karyawan memberikan fasilitas berupa training dan pelatihan khusus bagi pustakawan untuk meningkatkan pengetahuan dalam bekerja. Tidak hanya memberikan training, Kepala Perpustakaan juga memberikan fasilitas berupa mesin, peralatan dan tunjangan pustakawan. Karakteristik yang kedua dengan melihat keterlibatan dengan karyawan. Kepala perpustakaan lebih condong menggunakan gaya kepemimpinan

demokratis. Hal ini dibuktikan dengan perilaku partisipasi dari kepala perpustakaan dalam kegiatan yang dilakukan dan penyelesaian permasalahan yang terjadi di perusahaan. Kepala perpustakaan akan melihat permasalahannya dan akan dicari solusi yang terbaik untuk menyelesaikan permasalahan itu. Permasalahan yang dialami perusahaan akan didiskusikan bersama-sama melalui diskusi. Permasalahan akan digali apa penyebabnya dan akan dicari solusi yang terbaik untuk menyelesaikan permasalahannya.

Teori kontingensi-situasional adalah salah satu teori kepemimpinan yang menekankan bahwa efektifitas seseorang pemimpin tergantung pada situasi atau kondisi tertentu. Teori kontingensi (contingency theory of leadership) mengarah pada variabel tertentu yang memiliki hubungan dengan lingkungan dan dapat menentukan gaya kepemimpinan yang paling cocok pada situasi tertentu, sedangkan teori situasional (situational theory of leadership) mengusulkan bahwa pemimpin memilih tindakan terbaik berdasarkan variabel situasional. Dalam teori kontingensi-situasional tidak ada gaya kepemimpinan yang universal dan cocok untuk semua situasi. Sehingga efektifitas pemimpin bergantung pada kondisi dan situasi tertentu. Menurut teori ini, efektifitas pemimpin di pandang sebagai suatu fungsi dari gaya pemimpin dan faktor-faktor situasional. Dengan kata lain efektifitas kepemimpinan sangat di pengaruhi oleh variabel-variabel suatu situasi yang kompleks yang di sebut "situasional favourability". Favourability adalah Tingkat sejauh mana situasi memberikan kekuasaan pada seorang pemimpin untuk mengontrol bawahannya. Model Kontingensi Fiedler merupakan teori kepemimpinan yang mendapatkan pengakuan dari kalangan para ahli mengingat teori kontingensi itu sangat luas dan komprehensif dalam penjelasannya pada tahun 1976 (Northouse, 2013) Fiedler adalah orang yang pertama kali yang memberikan pengembangan terhadap model kontingensi secara komprehensif dalam kajian kepemimpinan. Menurut pandangan teori kontingensi menjelaskan bahwa pemimpin bisa efektif bilamana ada kesesuaian antara gaya pemimpin dengan situasi tertentu. Ada tiga variabel yang sangat menentukan adanya situasi yang paling utama yang sangat menentukan apakah suatu situasi tertentu bisa memberikan keuntungan tersendiri bagi seorang pemimpin (Blanchard et al., 2006). Fred Edwar Fiedler membagi tiga variabel adalah sebagai berikut : 1). The leader member relationship, 2). The degree of task structure, dan 3). The leaders positions power.

Model situasional ini awalnya dikembangkan pada tahun 1969 oleh Hersey dan Blanchard akan tetapi beberapa tahun kemudian tepatnya pada tahun 1985 telah mengalami perkembangan dan penyempurnaan yang dilakukan oleh Blanchard. Dengan demikian, kepemimpinan pendekatan situasional ini disebut dengan kepemimpinan situasional. Hersey dan Blanchard menjelaskan tentang teori kepemimpinan situasional (situational leadership) kepemimpinan yang efektif dan berhasil tentu sangat ditentukan oleh adanya situasi yang menyenangkan dari kesiapan para pengikut dan bisa menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik. Fokus dari kepemimpinan situasional itu bagaimana bisa memahami terhadap suatu situasi yang terjadi dimana kepemimpinan itu dilaksanakan. Pandangan ini mengklaim untuk menjadi pemimpin yang efektif tentu yang paling menentukan adalah bagaimana adanya. Perspektif teori kontingensi-situasional menyoroti pentingnya pemahaman dan penyesuaian terhadap konteks spesifik di mana kepemimpinan terjadi, serta kebutuhan untuk fleksibilitas dalam pendekatan kepemimpinan. Teori ini telah menjadi salah satu kerangka kerja yang berguna bagi para pemimpin dalam mengelola berbagai situasi yang kompleks. penyesuaian antara gaya kepemimpinan dengan situasi yang terjadi.

KESIMPULAN

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dan memandu individu atau kelompok dalam mencapai tujuan tertentu. Secara umum, kepemimpinan melibatkan kemampuan seseorang untuk memimpin, menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan orang lain agar dapat bekerja sama secara efektif dalam mencapai visi atau tujuan bersama. Di bidang psikologi, teori sifat dapat mencakup pemahaman tentang sifat-sifat kepribadian atau karakteristik psikologis individu, seperti dalam Teori Lima Besar (Big Five) yang mengidentifikasi lima dimensi kepribadian: kestabilan emosional, ekstrover, ketelitian, kebaikan, dan keterbukaan terhadap pengalaman baru. Teori kontingensi-situasional adalah salah satu teori kepemimpinan yang menekankan bahwa efektifitas seseorang pemimpin tergantung pada situasi atau kondisi tertentu. Teori kontingensi (contingency theory of leadership) mengarah pada variabel tertentu yang memiliki hubungan dengan lingkungan dan dapat menentukan gaya kepemimpinan yang paling cocok pada situasi tertentu, sedangkan teori situasional (situational theory of leadership) mengusulkan bahwa pemimpin memilih tindakan terbaik berdasarkan variabel situasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Angga.Sofyan Iskandar, Kepemimpinan kepala sekolah dalam mewujudkan merdeka belajar di sekolah dasar, (Jurnal Basicedu) Vol 6 No 3 Tahun 2022, hal 5257.
- N.A. Ametembun, Kepemimpinan Pendidikan, (Malang: IKIP Malang, 2005), h. 1 -2
- Northouse, P. G. (2019). Leadership: Theory and practice (8th ed.). Sage Publications.
- Yukl, G. (2013). Leadership in organizations (8th ed.). Pearson Education.
- Raihani, "Kepemimpinan Sekolah Transformatif", (Yogyakarta: Lkis Group, 2011), h.16-17
- Sutanto, E. M., & Aveline, V. (2021). Women Leadership and Its Association to Individual Characteristics, Social Support, and Diversity of Work Environment (Doctoral dissertation, Petra Christian University).
- Yelli Masmida Putri, "Perspektif Kinerja Guru Dari Sudut Pandangan Supervisi Akademik dan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah", (Sidoarjo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2023), h.33
- Yelli Masmida Putri, "Perspektif Kinerja Guru Dari Sudut Pandangan Supervisi Akademik dan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah", (Sidoarjo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2023), h.33