

PENDEKATAN KEPEMIMPINAN

Herlinawati¹, Marani Kelah², Shifa Siti Fatimatu Zahro³

Universitas STAI Muttaqien Purwakarta

herlinawati20081999@gmail.com¹, maranikelah@gmail.com², shifaazzahra93@icloud.com³

Abstrak: kepemimpinan tidak dapat dipahami hanya sebagai kewenangan formal yang melekat pada jabatan tertentu, melainkan sebagai proses yang melibatkan hubungan sosial, komunikasi, serta kemampuan mengambil keputusan secara efektif. Oleh sebab itu, kualitas kepemimpinan sering kali menjadi penentu keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi. Untuk menjalankan kepemimpinan secara efektif perlu adanya pemahaman terkait pendekatan-pendekatan apa saja yang ada di dalam sebuah teori kepemimpinan. Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka atau studi literatur dengan pendekatan kualitatif. Metode ini dipilih karena penelitian berfokus pada penelaahan konsep dan teori mengenai pendekatan kepemimpinan yang telah dikemukakan oleh para ahli. Data penelitian diperoleh dari berbagai sumber tertulis, terutama buku teks akademik berbahasa Indonesia dan publikasi ilmiah yang relevan dengan topik penelitian. Secara keseluruhan, masing-masing pendekatan memiliki kelebihan dan keterbatasan yang saling melengkapi. Pendekatan sifat berguna untuk identifikasi calon pemimpin, pendekatan perilaku memfasilitasi pengembangan keterampilan, sedangkan pendekatan situasional mendorong adaptasi yang efektif. Integrasi ketiga pendekatan ini dapat membentuk kerangka kepemimpinan yang komprehensif, memungkinkan pemimpin untuk beroperasi secara efektif dan efisien dalam menghadapi tantangan organisasi yang berubah-ubah.

Kata Kunci: Pendekatan, Kepemimpinan.

PENDAHULUAN

Kepemimpinan memiliki posisi yang sangat penting dalam kehidupan organisasi karena berkaitan dengan kemampuan individu dalam memengaruhi dan mengarahkan orang lain untuk bekerja menuju tujuan bersama. Dalam praktiknya, kepemimpinan tidak dapat dipahami hanya sebagai kewenangan formal yang melekat pada jabatan tertentu, melainkan sebagai proses yang melibatkan hubungan sosial, komunikasi, serta kemampuan mengambil keputusan secara efektif. Oleh sebab itu, kualitas kepemimpinan sering kali menjadi penentu keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi. Karena pada dasarnya, manajemen atau administrasi organisasi tentunya akan sangat dipengaruhi oleh tindakan yang diambil pemimpin. Terkait kepemimpinan, sesungguhnya baru dapat berjalan jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi orang lain, baik lewat arahan, himbauan, saran, bimbingan, dan sebagainya. Kepemimpinan yang sangat diharapkan tentunya yang bersifat efektif. Guna mencapainya, maka sudah selayaknya sifat kepemimpinan harus berubah jika terjadi perubahan pada tugas kelompok, komposisi orang dalam kelompok atau pada situasi kelompok (Rivai & Mulyadi, 2012).

Seiring berkembangnya ilmu manajemen, konsep kepemimpinan mengalami perubahan cara pandang. Pada tahap awal, kepemimpinan lebih banyak dijelaskan melalui pendekatan sifat yang menekankan karakteristik pribadi seorang pemimpin. Namun, pendekatan ini dinilai belum mampu menjelaskan secara utuh mengapa seseorang berhasil memimpin dalam situasi tertentu tetapi gagal dalam situasi lain. Kondisi tersebut mendorong lahirnya pendekatan perilaku dan situasional yang melihat kepemimpinan sebagai kemampuan yang dapat dipelajari serta disesuaikan dengan kondisi lingkungan dan karakteristik bawahan (Thoha, 2015). Dalam kehidupan organisasi, kepemimpinan dituntut untuk tidak hanya berorientasi pada pencapaian tugas, tetapi juga pada kemampuan membangun visi dan memotivasi anggota organisasi. Pendekatan kepemimpinan transformasional menjadi relevan karena menekankan peran pemimpin dalam memberikan keteladanan, menumbuhkan komitmen, serta mendorong perubahan ke arah yang lebih baik. Pendekatan ini dipandang sesuai dengan tuntutan organisasi yang dinamis dan menghadapi perubahan yang cepat (Wahjosumidjo, 2013).

Pemimpin dihadapkan pada berbagai kondisi yang tidak selalu sama dan seringkali berubah dari waktu ke waktu. Perbedaan karakter individu, latar belakang sosial, serta tuntutan lingkungan kerja menuntut pemimpin untuk mampu menyesuaikan cara memimpin dengan situasi yang dihadapi. Kondisi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak dapat dijalankan secara kaku atau seragam, melainkan memerlukan pendekatan tertentu agar pengaruh pemimpin dapat diterima dan dijalankan secara efektif oleh anggota organisasi (Thoha, 2015). Pendekatan kepemimpinan yang tepat berpengaruh langsung terhadap iklim kerja, tingkat motivasi, serta kinerja anggota organisasi. Pendekatan yang sesuai dengan kebutuhan dan kondisi organisasi cenderung menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendorong keterlibatan anggota organisasi secara aktif. Sebaliknya, pendekatan kepemimpinan yang kurang tepat berpotensi menimbulkan konflik, menurunkan komitmen, dan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, kajian mengenai pendekatan kepemimpinan memiliki relevansi tidak hanya secara teoretis, tetapi juga secara praktis (Rivai & Mulyadi, 2012).

Untuk menjalankan kepemimpinan secara efektif perlu adanya pemahaman terkait pendekatan-pendekatan apa saja yang ada di dalam sebuah teori kepemimpinan. Pendekatan-pendekatan tersebut diantaranya, pendekatan sifat, kekuasaan, perilaku dan juga situasi. Dengan pengetahuan dan pemahaman yang baik terkait berbagai pendekatan kepemimpinan tersebut, harapannya kita dapat memilih dan mengaplikasikan mana pendekatan yang menurut kita sesuai dengan apa yang kita butuhkan. Hingga dalam implementasinya, terwujud suatu sistem kepemimpinan yang efektif dan efisien serta mampu membawa organisasi menuju perubahan yang lebih baik lagi. Beragamnya pendekatan kepemimpinan menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan konsep yang kompleks dan tidak dapat dipahami secara sederhana. Oleh karena itu, diperlukan kajian yang bersifat konseptual untuk menelaah berbagai pendekatan kepemimpinan secara sistematis. Melalui studi pustaka, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran teoretis yang komprehensif mengenai pendekatan kepemimpinan serta menjadi dasar bagi pengembangan praktik kepemimpinan dan penelitian selanjutnya (Sedarmayanti, 2017).

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka atau studi literatur dengan pendekatan kualitatif. Metode ini dipilih karena penelitian berfokus pada penelaahan konsep dan teori mengenai pendekatan kepemimpinan yang telah dikemukakan oleh para ahli. Data penelitian diperoleh dari berbagai sumber tertulis, terutama buku teks akademik berbahasa Indonesia dan publikasi ilmiah yang relevan dengan topik penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran literatur secara sistematis dengan menggunakan kata kunci yang berkaitan dengan kepemimpinan dan pendekatan kepemimpinan. Literatur yang diperoleh kemudian diseleksi berdasarkan kesesuaian topik, kedalaman pembahasan, serta kredibilitas sumber. Sumber-sumber terpilih selanjutnya dipelajari secara mendalam untuk mengidentifikasi konsep, klasifikasi, dan karakteristik pendekatan kepemimpinan yang dibahas (Sugiyono, 2019). Analisis data dilakukan dengan teknik analisis isi (content analysis), yaitu dengan mengkaji dan menafsirkan gagasan-gagasan utama yang terdapat dalam literatur secara sistematis. Konsep-konsep yang relevan kemudian dikelompokkan dan disintesis untuk membangun pemahaman teoretis yang utuh mengenai pendekatan kepemimpinan. Melalui tahapan ini, penelitian diharapkan mampu menyajikan uraian konseptual yang runtut dan mudah dipahami dalam konteks organisasi (Moleong, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pendekatan Sifat (Trait Approach)

Pendekatan sifat memandang kepemimpinan sebagai hasil dari kombinasi karakteristik pribadi yang melekat pada individu. Keberhasilan atau kegagalan seorang pemimpin diyakini sangat dipengaruhi oleh sifat-sifat yang dibawa sejak lahir, seperti kecerdasan, kepercayaan diri, inisiatif, dan ketegasan. Para teoritis awal beranggapan bahwa pemimpin “dilahirkan”, bukan “dibentuk”.

Namun, dalam perkembangannya dapat disimpulkan bahwa keberhasilan kepemimpinan tidak hanya ditentukan oleh sifat personal, tetapi juga dipengaruhi oleh kecakapan dan keterampilan individu. Para penganut teori sifat merupakan kelompok awal yang berusaha menjelaskan fenomena kepemimpinan. Mereka berpendapat bahwa pemimpin memiliki ciri-ciri tertentu yang membedakannya dari pengikut. Edwin Ghiselli melalui penelitiannya mengemukakan beberapa sifat penting yang menunjang kepemimpinan yang efektif, antara lain:

- a. Kemampuan menjalankan peran sebagai pengawas, khususnya dalam mengarahkan dan mengontrol pekerjaan orang lain.
- b. Dorongan berprestasi yang tercermin dari kesediaan menerima tanggung jawab dan keinginan untuk berhasil.
- c. Tingkat kecerdasan yang mencakup kebijaksanaan, kreativitas, dan kemampuan berpikir.
- d. Ketegasan dalam mengambil keputusan serta kemampuan menyelesaikan masalah secara tepat.
- e. Kepercayaan diri dalam menghadapi tantangan dan persoalan.
- f. Inisiatif untuk bertindak mandiri, mengembangkan aktivitas, serta menciptakan inovasi baru.

Pendekatan Perilaku (Behavioral Approach)

Pendekatan perilaku menitikberatkan pada apa yang dilakukan oleh pemimpin, bukan pada sifat bawaan yang dimilikinya. Menurut Rewansyah (2011), pendekatan ini mempelajari tingkah laku pemimpin dalam menghadapi tuntutan situasi, harapan bawahan, serta pengalaman dan kemampuan yang dimiliki.

Penelitian kepemimpinan dari Iowa yang dilakukan oleh Ronald Lippitt dan Ralph K. White mengidentifikasi tiga pola perilaku pemimpin, yaitu:

- a. Perilaku otokratis, yang berfokus pada penyelesaian tugas tanpa memperhatikan aspek kemanusiaan.
- b. Perilaku demokratis, yang lebih mengutamakan hubungan antarindividu.
- c. Perilaku laissez-faire, yang memberikan kebebasan penuh kepada karyawan tanpa batasan kebijakan atau prosedur yang jelas.

Sementara itu, Gatto mengelompokkan gaya kepemimpinan ke dalam empat kategori, yaitu gaya direktif, konsultatif, partisipatif, dan delegatif.

1. Gaya Direktif, di mana pemimpin memegang kendali penuh dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan kegiatan, dengan ruang kreativitas bawahan yang sangat terbatas.
2. Gaya Konsultatif, yang masih bersifat otoriter tetapi melibatkan interaksi lebih intens melalui konsultasi, bimbingan, motivasi, dan nasihat.
3. Gaya Partisipatif, yang memberikan kepercayaan kepada staf, mendorong kerja sama, serta melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan.
4. Gaya Delegatif (Free-rein), yang mendorong inisiatif bawahan dengan pengawasan minimal, dan hanya efektif jika staf memiliki kompetensi serta komitmen tinggi.

Studi lanjutan dengan pendekatan perilaku juga dilakukan oleh University of Michigan dan Ohio State University. Penelitian University of Michigan membedakan pemimpin yang berorientasi pada tugas dan pemimpin yang berorientasi pada bawahan. Pemimpin

berorientasi tugas cenderung menerapkan pengawasan ketat, sementara pemimpin berorientasi bawahan lebih menekankan dukungan, pengembangan, dan kepuasan kebutuhan pengikut.

Adapun studi Ohio State University mengidentifikasi dua dimensi perilaku kepemimpinan, yaitu pembentukan struktur dan konsiderasi. Pembentukan struktur berkaitan dengan pengorganisasian tugas dan pencapaian tujuan, sedangkan konsiderasi menekankan hubungan interpersonal, kepercayaan, dan komunikasi terbuka.

Pendekatan Situasional (Situational Approach)

Pendekatan situasional menyatakan bahwa efektivitas kepemimpinan sangat dipengaruhi oleh kondisi atau situasi yang dihadapi. Oleh karena itu, pemimpin harus mampu mempertimbangkan konteks lingkungan sebelum menentukan gaya kepemimpinan yang tepat (Rewansyah, 2011:135).

Beberapa model kepemimpinan situasional antara lain:

- a. Teori Kontingensi Fiedler, yang menegaskan bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan yang selalu efektif. Keberhasilan kepemimpinan ditentukan oleh kecocokan antara gaya pemimpin dan situasi yang dihadapi.
- b. Model Hersey dan Blanchard, yang menekankan kemampuan pemimpin dalam menyesuaikan perilaku kepemimpinannya dengan tingkat kematangan dan kesiapan bawahan.

Model Hersey–Blanchard membagi gaya kepemimpinan ke dalam empat tingkat:

1. S1 (Telling/Directing), pemimpin menentukan peran, tugas, serta cara kerja bawahan secara rinci.
2. S2 (Selling/Coaching), pemimpin masih mengarahkan, tetapi mulai menggunakan komunikasi dua arah.
3. S3 (Participating/Supporting), pemimpin dan bawahan bekerja sama dalam pengambilan keputusan.
4. S4 (Delegating), pemimpin mendelegasikan tanggung jawab kepada bawahan dan berperan sebagai pengawas.

Kelebihan dan Kelemahan Pendekatan Kepemimpinan

1. Pendekatan Sifat

Pendekatan ini berasumsi bahwa pemimpin memiliki karakteristik khusus yang membedakannya dari orang lain, seperti kecerdasan, kepercayaan diri, dan dorongan berprestasi.

- a. Kelebihan: Pendekatan ini membantu mengidentifikasi kualitas personal yang umumnya dimiliki pemimpin efektif serta dapat dijadikan acuan dalam seleksi calon pemimpin.
- b. Kelemahan: Pendekatan ini terlalu menekankan faktor bawaan dan kurang mempertimbangkan peran pembelajaran, pengalaman, serta situasi lingkungan.

2. Pendekatan Perilaku

Pendekatan ini berfokus pada tindakan dan gaya kepemimpinan yang dapat diamati dan dipelajari.

- a. Kelebihan: Memberi peluang bagi siapa pun untuk menjadi pemimpin karena perilaku dapat dikembangkan melalui pelatihan dan pengalaman.
- b. Kelemahan: Tidak ada satu gaya yang selalu sesuai untuk semua kondisi, sehingga efektivitas kepemimpinan sangat bergantung pada konteks.

3. Pendekatan Situasional

Pendekatan ini menekankan pentingnya penyesuaian gaya kepemimpinan dengan kondisi dan kesiapan bawahan.

- a. Kelebihan: Bersifat fleksibel dan relevan dengan dinamika organisasi modern.
- b. Kelemahan: Menuntut kemampuan analisis yang tinggi dan pengalaman yang memadai dari pemimpin.

Secara keseluruhan, setiap pendekatan memiliki kelebihan dan keterbatasan. Pendekatan sifat menyoroti karakter dasar pemimpin, pendekatan perilaku menekankan tindakan yang dapat dipelajari, sedangkan pendekatan situasional menuntut kemampuan adaptasi. Penggabungan ketiganya dapat membantu pemimpin mengembangkan gaya kepemimpinan yang efektif, fleksibel, dan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

KESIMPULAN

Kepemimpinan dalam konteks organisasi merupakan elemen krusial yang memengaruhi efektivitas pencapaian tujuan bersama melalui proses pengaruh, komunikasi, dan pengambilan keputusan. Penelitian ini telah menelaah secara mendalam tiga pendekatan utama kepemimpinan, yaitu pendekatan sifat, perilaku, dan situasional, berdasarkan kajian literatur yang sistematis. Pendekatan sifat menekankan karakteristik bawaan individu seperti kecerdasan, kepercayaan diri, dan inisiatif sebagai penentu keberhasilan kepemimpinan, meskipun pendekatan ini cenderung kurang mempertimbangkan faktor pembelajaran dan konteks lingkungan. Sementara itu, pendekatan perilaku fokus pada tindakan pemimpin yang dapat diamati dan dikembangkan, seperti gaya otokratis, demokratis, atau partisipatif, yang memberikan peluang bagi individu untuk meningkatkan kemampuan melalui pelatihan, namun efektivitasnya bergantung pada situasi spesifik. Pendekatan situasional, yang lebih fleksibel, menuntut pemimpin untuk menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan kondisi lingkungan dan kesiapan bawahan, seperti dalam model Hersey-Blanchard atau teori kontingensi Fiedler, sehingga relevan dengan dinamika organisasi modern.

Secara keseluruhan, masing-masing pendekatan memiliki kelebihan dan keterbatasan yang saling melengkapi. Pendekatan sifat berguna untuk identifikasi calon pemimpin, pendekatan perilaku memfasilitasi pengembangan keterampilan, sedangkan pendekatan situasional mendorong adaptasi yang efektif. Integrasi ketiga pendekatan ini dapat membentuk kerangka kepemimpinan yang komprehensif, memungkinkan pemimpin untuk beroperasi secara efektif dan efisien dalam menghadapi tantangan organisasi yang berubah-ubah. Penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan bukanlah konsep statis, melainkan proses dinamis yang memerlukan pemahaman mendalam terhadap berbagai pendekatan untuk mencapai keberhasilan organisasi. Implikasinya, kajian ini dapat menjadi landasan bagi penelitian lanjutan, seperti pengujian empiris dalam konteks organisasi spesifik atau pengembangan model kepemimpinan hibrida yang menggabungkan elemen-elemen dari pendekatan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Bateman, Thomas. 2014. *Manajemen: Kepemimpinan dan Kerjasama dalam Dunia yang Kompetitif*. Jakarta: Salemba Empat
- Gatto, M. (1992). Empat gaya kepemimpinan: direktif, konsultatif, partisipatif, dan delegatif. Dikutip dalam Arabiyatuna.com (2023).
- Ghiselli, E. E. & Johnson, D. A. (1970). Need satisfaction, managerial success, and organizational structure. *Personnel Psychology*, 23(4), 569-576.
- Hersey, P., Blanchard, K. H., & Natemeyer, W. E. (1979). Situational Leadership, Perception, and the Impact of Power. *Group & Organization Studies*, 4(4), 418-428.
- Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. K. (1939). Patterns of Aggressive Behaviour in Experimentally Created Social Climates. *Journal of Social Psychology*, 10, 271-301.
- Lilja, K. (1998). Finland: Continuity and modest moves towards company-level corporatism. In A. Ferner & R. Hyman (Eds.), *Changing industrial relations in Europe* (2nd ed., pp. 171-189). Oxford: Blackwell.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nakane, C. (1970). *Japanese society*. Berkeley: University of California Press.

- Rewansyah, Asmawi. 2011. Kepemimpinan dalam Pelayanan Publik. Jakarta:CV
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, M. (2015). Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wahjosumidjo. (2013). Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Zed, M. (2014). Metode Penelitian Kepustakaan. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.