
Peran Sikap Mental Kepemimpinan Strategis Menuju Kinerja Organisasi

Zainal Ilmi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman, Samarinda, Indonesia.
E-mail: zainal.ilmi@feb.unmul.ac.id

Abstrak

Tujuan dari artikel ini adalah untuk membahas peran sikap mental kepemimpinan strategis terhadap kinerja organisasi, terutama dalam bisnis. Sikap mental atau ketulusan perilaku kepemimpinan dalam perspektif bawahan dapat menentukan sikap mental bawahan. Perilaku kepemimpinan tidak lepas dari saling percaya antara pemimpin dan bawahan. Sikap mental yang terkendali dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan meningkatkan kualitas manajemen dan kinerja organisasi.

Kata Kunci: Mental Attitude, Strategic Leadership, Leadership Behavior, Organizational Performance.

The Role of Mental Attitude of Strategic Leadership Toward Organizational Performance

Abstract

The aim of this article is to discuss the role of mental attitude of strategic leadership toward organizational performance, especially in business. Mental attitude or sincerity of leadership behavior in the subordinate perspective can determine the mental attitude of subordinate. Leadership behavior cannot be separated from mutual confidence between leader and subordinate. The restrained-laudable mental attitude can increase the quality of human resources and, finally, increase management quality and organizational performance.

Keywords: Mental Attitude, Strategic Leadership, Leadership Behavior, Organizational Performance.

PENDAHULUAN

Kepemimpinan strategis bukanlah konsep baru dalam dunia kerja dan usaha, tetapi pengertiannya ternyata sangat bervariasi dan perhatian orang terhadap fenomena kepemimpinan juga bervariasi. Ada orang yang tertarik pada fenomena kepemimpinan dengan cara mempelajari karakteristik dan perilaku pemimpinnya pada situasi kepemimpinan itu dipraktekkan. Akhir-akhir ini, banyak yang tertarik pada persepsi pengikutnya terhadap perilaku, pribadi, dan karakteristik pemimpinnya. Perilakunya juga tidak lagi dikaji menurut persepsi pengikut (*perceived behavior*) saja, tetapi juga di pelajari perilaku pemimpin mana yang lebih disukai pengikut (*preferred behavior*), dan perilaku pemimpin mana yang di-syaratkan (*required behavior*) untuk memungkinkan pengambilan keputusan yang terbaik (Hartanto, 1986).

Perkembangan selama dua puluh tahun terakhir ini menunjukkan pergeseran pemahaman konsep kepemimpinan dari proses yang mekanistik menjadi makin organik, seperti halnya fenomena kepemimpinan dilihat dari perspektif pengikut. Kajian tentang preferensi perilaku pemimpin di mata pengikut tentunya tidak bisa dilepaskan dengan rasa saling percaya yang terdapat di antara pemimpin dan pengikutnya. Sehingga dalam studi tentang kepemimpinan saat ini, pengaruh dari kepercayaan (*trust*) pengikut kepada pemimpinnya terhadap efektivitas pengarahan dari pemimpin menjadi perhatian para peneliti (Hartanto, 1986).

Preferensi terhadap perilaku pemimpin tertentu, kini sudah menjadi perhatian banyak peneliti pada bidang kepemimpinan, seperti tercermin dari besarnya perhatian para peneliti itu terhadap sikap mental atau ketulusan perilaku pemimpin di mata pengikut. Sikap mental atau ketulusan perilaku kepemimpinan di mata pengikut akan menentukan besarnya dampak perilaku tersebut terhadap sikap mental dan perilaku pengikutnya (Bass dan Steidlmeier, 1998; Avolio dan Luthans, dalam Frans Mardi Hartanto, 2009).

METODE PENELITIAN

Sebelum mengkaji tentang sikap mental kepemimpinan strategis, kita perlu memahami beberapa pengertian tentang kepemimpinan. Menurut Frans Mardi Hartanto (2009) ada beberapa pengertian tentang kepemimpinan yang perlu difahami antara lain: (1) Kepemimpinan Kontemporer, (2) Kepemimpinan Transaksional, (3) Kepemimpinan Transformasional, (4) Kepemimpinan Sinergistik, (5) Kepemimpinan Visioner, (6) Teori Kepemimpinan Mutakhir. Penjelasan tentang pengertian-pengertian tersebut dijelaskan sebagai berikut.

Kepemimpinan Kontemporer.

Pemahaman orang tentang kepemimpinan telah mengalami banyak perubahan. Apabila semula orang melihat praktik kepemimpinan dan sosok pemimpinnya, kini orang lebih banyak melihat pengaruh kepemimpinan pada peningkatan kualitas interaksi vertikal dan horizontal di antara anggota suatu komunitas kerja atau usaha. Apabila pada masa lalu pemimpin dianggap sebagai sosok yang istimewa dengan segala kelebihannya, kini orang lebih banyak melihat pemimpin sebagai orang pertama di antara yang setara, yang mampu melayani orang lain, dan memfasilitasi berbagai proses kerja dan usaha. Dahulu, orang memperhatikan bagaimana perilaku pemimpin dapat berpengaruh pada perilaku dan kerja pengikutnya, kini orang mulai mempertanyakan ketulusan dan autentisitas dari perilaku pemimpin tersebut. Dahulu, peran supervisi pemimpin terhadap anggotanya dianggap penting, tetapi dewasa ini pemimpin yang baik adalah yang justru dapat mengajak pengikutnya bekerja dan mengatur diri sendiri dengan sebaik-baiknya tanpa supervisi.

Berikut ini akan dipaparkan secara singkat pola kepemimpinan kontemporer yang kini makin dibutuhkan dunia bisnis dan dunia kerja di seluruh dunia.

Kepemimpinan Transaksional.

Pola kepemimpinan transaksional dapat menghasilkan kinerja yang baik, tetapi mudah terjebak dalam kondisi yang kontraproduktif. Pola kepemimpinan transaksional yang perlu dicermati dengan saksama keberadaannya dicirikan oleh pola kepemimpinan *laissez faire* yang cenderung berlangsung tanpa kepedulian untuk bertransaksi sehingga menghasilkan situasi yang berkembang tanpa arah. Di

samping itu perlu juga diperhatikan pola kepemimpinan transaksional manajemen-dengan-eksepsi (pasif) atau dikenal sebagai *management-by-exception (passive)* yang dapat menjadi kontraproduktif apabila dihadapkan pada situasi yang kacau. Kepemimpinan yang menerapkan manajemen dengan eksepsi (aktif) dan imbalan yang kontingen (*contingent reward*) dapat menghasilkan kinerja yang cukup baik, tetapi dapat berkembang menjadi kontraproduktif apabila dalam implementasinya, orang merasakan ada keadilan yang dicerai.

Kepemimpinan Transformasional.

Pola kepemimpinan transformasional yang diterapkan di berbagai perusahaan, telah terbukti berhasil mewujudkan kinerja yang nilainya jauh melebihi harapan. Kepemimpinan transformasional secara ringkas dapat didefinisikan sebagai suatu cara untuk mempengaruhi orang lain sehingga mereka rela melakukan kebajikan dan kapabilitas terbaiknya di dalam proses penciptaan nilai (*value creation*). Sebagai konsekuensi, para anggota dapat diharapkan bekerja dengan gairah dan semangat kerja tinggi secara berkesinambungan; mereka juga berkembang menjadi pemimpin di lingkungan masing-masing. Tidak mengherankan apabila seorang pemimpin transformasional sering dianggap sebagai pemimpin yang menumbuhkan pemimpin yang lain. Kepemimpinan transformasional dikembangkan dengan mengacu pada asumsi dasar bahwa pekerja adalah manusia yang bersumber daya yang mampu belajar dan mengerahkan kebajikan dan kapabilitas terbaiknya bagi perusahaan. Pemimpin transformasional biasanya bersikap proaktif dalam berbagai hal. Mereka bukan hanya ingin memaksimalkan kinerja, melainkan juga mengembangkan anggota. Pemimpin transformasional memperhatikan kebutuhan individual seperti juga pemimpin yang mempengaruhi pengikutnya dengan otoritasnya untuk memberi imbalan secara kontingen. Bedanya, pemimpin transformasional tidak sekadar puas memenuhi kebutuhan itu, mereka juga membantu anggota berkembang menjadi dewasa dengan menyadarkan mereka akan adanya kebutuhan dari orde yang lebih tinggi yang juga perlu dipenuhi, seperti harga diri, aktualisasi diri, dan akseptabilitas sosialnya. Dengan demikian, pemimpin yang transformasional akan membantu anggota untuk berkembang dan menjadi dewasa dengan menunjukkan makna dari pelayanan. Melalui pelayanannya yang tulus, pemimpin transformasional bukan hanya membantu anggota lain berkembang menjadi pemimpin di lingkungan kerjanya, melainkan juga sekaligus mengembangkan perusahaan.

Kepemimpinan Sinergistik.

Kepemimpinan sinergistik pada dasarnya dapat didefinisikan sebagai pola kepemimpinan yang mampu membangkitkan semangat anggota untuk memadukan intelek mereka yang berbeda-beda menjadi kapabilitas kolektif yang dapat digunakan untuk menghasilkan kinerja yang bermakna yang nilainya melebihi harapan, baik di lingkungan perusahaan maupun dalam rangka kerja sama dengan perusahaan dan mitra bisnisnya yang lain. Pola kepemimpinan ini dicirikan oleh beberapa perilaku yang khas, mulai yang bersangkutan dengan penanganan konflik dan perpecahan internal, pengembangan solidaritas yang rasional, sampai dengan pelaksanaan kerja sama yang sinergistik.

Kepemimpinan Visioner.

Kepemimpinan visioner adalah pola kepemimpinan yang ditujukan untuk memberi arti pada kerja sama sinergistik di antara sesama anggota perusahaan maupun dengan pihak lain, dengan cara memberi arahan dan makna pada kerja sama tersebut. Di tempat kerja, kapabilitas individual yang munculkan oleh anggota komunitas kerja atau perusahaan, dipadukan menjadi kapabilitas kolektif dan digunakan untuk menghasilkan kinerja. Kinerja ini dapat menimbulkan dampak besar pada kehidupan kerja dan usaha. Sayangnya, kinerja yang menghasilkan dampak besar itu bisa saja diarahkan untuk mewujudkan tujuan yang tidak sejalan dengan kepentingan dan cita-cita bersama. Hal seperti ini perlu dicegah. Untuk mencegah pengerahan kapabilitas kolektif untuk pencapaian tujuan yang menyimpang dari cita-cita bersama. Perusahaan kontemporer membutuhkan pemimpin yang mampu mengarahkan dengan baik dan benar pemanfaatan kapabilitas kolektif tersebut. Pemimpin seperti ini biasanya dikenal sebagai pemimpin visioner yang berfungsi sebagai pengarah dan panutan moral yang dijadikan contoh dalam berperilaku, bekerja, dan berusaha selaras dengan etika bisnis, tata nilai perusahaan, dan cita-cita yang ingin diwujudkan bersama, serta dapat membantu anggota untuk berkontribusi secara benar dan rasional di dalam proses penciptaan nilai.

Teori Kepemimpinan Mutakhir.

Dewasa ini suatu kajian tentang kepemimpinan tidak dapat lagi dilakukan secara parsial, tetapi sudah perlu dijalankan secara integratif. Sudut pandang yang integratif mengenai kepemimpinan menurut Avolio (dalam Hartanto, 2009) mencakup unsur – unsur: (1) **kognitif**, yang banyak dikaitkan dengan cara pemimpin dan pengikut beraksi atau bereaksi satu terhadap yang lain, dan mengatur perilaku sesuai dengan interpretasinya mengenai apa yang di lakukan pihak lain; (2) **perilaku individual dan kelompok**, yang biasanya di kaitkan dengan dampak perilaku pemimpin terhadap perilaku pengikut; (3) **konteks historis**, yang menunjukkan bagaimana konsep kepemimpinan berkembang dari waktu ke waktu, termasuk pemahaman mengenai alasan dapat di terima atau di tolaknya suatu pola kepemimpinan selama suatu era tertentu; dan (4) **konteks distal**, yang menunjukkan bagaimana budaya organisasional dan budaya kerja dapat mempengaruhi efektivitas kepemimpinan atau menentukan pola kepemimpinan seperti apa yang paling cocok untuk di terapkan di situ. Keempat unsur ini perlu dipertimbangkan sekaligus pada waktu kita mempelajari praktik kepemimpinan. Sehingga kebenaran praktik kepemimpinan akan ditentukan oleh: (1) fondasi moralitasnya; (2) motif yang melandasi perilaku kepemimpinan; (3) karakter pemimpin; (4) norma etika yang tertanam dalam visi, keputusan, dan tindakan pemimpin; (5) kepedulian pemimpin terhadap dirinya sendiri dan orang lain; (6) moralitas dari proses dan tindakan pemimpin dan pengikutnya; (7) kebebasan pemimpin dan pengikutnya untuk memilih keputusan dan tindakannya; serta (8) ketulusan semua orang yang tersentuh praktik kepemimpinan untuk memunculkan sisi baik dan kekuatan moralnya yang positif (Avolio, 2007; Avolio dan Luthans, 2006; Bass dan Steidlmeier, dalam Hartanto, 2009).

Pemimpin akan benar–benar tulus menjadi transformasional, sinergistik, dan visioner pada waktu mereka: (1) meningkatkan kesadarannya tentang apa yang benar, baik, penting, dan indah; (2) pada waktu mereka membantu pengikut meningkatkan orde kebutuhannya untuk mencapai tingkatan aktualisasi diri dan akseptabilitas sosial; (3) pada waktu mereka membangkitkan kedewasaan moral yang lebih tinggi di antara pengikut; dan (4) pada waktu mereka dapat menggerakkan pengikut untuk meraih dan menjangkau kepentingan yang melebihi kepentingan diri sendiri dan bermanfaat bagi kelompok, komunitas, organisasi, maupun masyarakat.

Pemimpin palsu (*pseudoleaders*)

Juga dapat membangkitkan motivasi dan mengubah pengikutnya, tetapi mereka biasanya melayani kepentingan–kepentingan khusus (*Special interests*) dan mengorbankan pihak lain daripada memperjuangkan kebaikan bagi komunitasnya. Mereka menawarkan fantasi daripada keberhasilan bersama. Mereka memunculkan persaingan daripada kebaikan yang dapat dirasakan semua pihak. Mereka mengejar kepentingannya sendiri daripada berusaha untuk maju dan bertumbuh kembang bersama. Mereka cenderung memunculkan rasa iri, rakus, kebencian, dan pertikaian daripada kebajikan, harmoni, keselarasan, dan kerja sama.

Akhirnya, perlu ditambahkan bahwa semua orang bisa menjadi pemimpin, bahkan Raka (dalam Hartanto, 2009) mengatakan bahwa *leadership is Free*, karena memang untuk menjalankan kepemimpinan tidak di butuhkan dana dan sumber daya yang besar. Setiap orang bisa menjadi pemimpin yang efektif dan benar, apabila dia mau dan berani memikul tanggung jawab yang menyertai kepemimpinan itu. Meskipun untuk menjalankan kepemimpinan tidak dibutuhkan biaya, kepemimpinan yang dijalankan dengan baik dapat menghasilkan kinerja luar biasa dan kekayaan besar bagi organisasi di mana kepemimpinan makin banyak di bicarakan orang. Kecenderungan ini diperkirakan masih akan berlangsung terus di masa depan karena kepemimpinan diperkirakan akan berperan makin besar dalam kehidupan sosial, politik, dan ekonomi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Aspek Sikap Mental Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebuah kekeliruan, jika ada anggapan bahwa unsur yang paling penting dalam memajukan suatu organisasi khususnya dan pembangunan pada umumnya adalah peningkatan sumber daya manusia yang hanya dapat dicapai melalui latihan dan pendidikan serta penguasaan IPTEK melalui pendidikan. Sebaiknya, kita jangan sampai lupa memperhitungkan bahwa sebelum memasuki pendidikan, perlu dipersiapkan sikap mental yang bersifat mendasar yang harus dimulai dari masa kanak-kanak di dalam lingkungan keluarga (Jusuf Suit dan Almasdi, 2012).

Sikap mental yang benar itu nantinya bakal menjadi alat utama untuk menggali sumber daya yang ada dalam diri anak tersebut, melalui pendidikan serta penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sesungguhnya yang ditingkatkan itu bukanlah sumbernya, melainkan daya yang ada dalam diri anak tersebut.

Dengan demikian, yang dimaksud dengan sumber daya manusia itu adalah kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam dirinya, yang perlu dibina dan digali serta dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia.

Atas dasar itu, kita perlu melakukan upaya untuk menciptakan diri kita menjadi manusia seutuhnya, mengejar berbagai ketinggalan demi kesejahteraan masyarakat melalui perbaikan sikap mental. Alasannya, karena sikap mental terkendali terpuji merupakan modal utama untuk membuat manusia menjadi manusia seutuhnya.

Dalam menggali dan mendayagunakan sumber daya manusia tersebut secara lebih terarah dan produktif, perlu pengelolaan, pengurusan, dan pengaturan pemanfaatannya secara terprogram. Pekerjaan penggalian dan pendayagunaan tersebut harus dilakukan oleh manusia itu sendiri, sementara orang lain, misalnya manajer atau pemimpin, hanya membantu dan mengarahkannya.

Dalam menggali sumber daya, sikap mental berperan sebagai pendamping hati nurani sekaligus sebagai motor penggerak untuk menggali potensi diri manusia. Oleh karena itu, sikap mental tersebut perlu dibina dan dibentuk serta dipersiapkan sejak awal, yaitu sejak manusia itu dilahirkan, terutama pada masa kanak-kanak di dalam lingkungan keluarga. Salah satu syarat yang perlu ditanamkan terhadap anak-anak dalam pembinaan sikap mental terkendali terpuji ialah kebiasaan menghargai waktu dan menggunakan waktu itu untuk hal-hal yang bermanfaat sepanjang hari, karena waktu itu tidak dapat dihemat, tetapi harus dipakai. Bila waktu itu tidak dipakai atau dipakai untuk hal-hal yang tidak bermanfaat berarti waktu itu terbuang sia-sia.

Faktor lainnya yang perlu ditanamkan ialah kebiasaan berpantang mengalah, terutama dalam menuntut ilmu. Bila seseorang sejak kecil telah terbiasa menghargai dan memanfaatkan waktu untuk hal-hal yang bermanfaat, disamping memiliki kemauan dalam belajar dan telah terbiasa memecahkan berbagai masalah, maka dengan sendirinya dia akan menjadi terbiasa berpikir dan bekerja, bersikap tekun dan tabah, serta terbiasa memilih yang terbaik dalam menjalani kehidupannya. Disadari atau tidak, sumber daya dirinya akan tergali dalam jumlah yang besar.

Permasalahan dalam perusahaan adalah bagaimana upaya seorang manajer agar setiap personel dan organisasi/perusahaan terpanggil untuk membina dan menggali kekuatan atau daya yang ada pada diri mereka masing-masing. Upaya pembinaan, penggalian, pengurusan, dan pemanfaatan tenaga dan daya manusia tersebut dalam proses produksi disebut dengan manajemen sumber daya manusia.

Menurut Jusuf Suit dan Almasdi (2013) manajemen sumber daya manusia dilihat dari sisi yang melaksanakannya dapat dibagi dua macam, yaitu sebagai berikut : (1) Manajemen sumber daya diri pribadi ialah kemampuan diri pribadi atau orang per orang dalam memimpin, mengembangkan, dan menggali sumber daya yang ada pada dirinya; (2) Manajemen sumber daya diri orang lain ialah kemampuan seorang pimpinan manajer dalam menggali memanfaatkan, dan mengorganisir potensi sumber daya orang lain dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk tujuan tertentu, sesuai dengan tujuan organisasi.

Permasalahan Sikap Mental dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebagaimana telah dijelaskan di atas, sikap mental yang terkendali terpuji akan dapat menumbuhkan kualitas sumber daya manusia yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas manajemen.

Masalah terberat yang sering dialami dalam menerapkan sikap mental adalah sikap mental yang telah berada dalam kondisi baik itu dapat dan mudah memudar kembali. Bila mentalitas berada dalam keadaan memudar atau berbalik arah, seluruh sumber daya manusia yang dibangun akan menjadi sia-sia dan tidak jarang menimbulkan risiko yang sangat fatal.

Pada prinsipnya, manusia yang berhasil dalam kehidupannya mempunyai cita-cita yang bertingkat-tingkat dan sekaligus akan diiringi dengan daya dan rasa kepuasan yang bertingkat-tingkat pula. Pada tingkat permulaan, biasanya orang yang bercita-cita dan berhasil itu memilih dan menganut sikap mental terkendali terpuji dengan daya juang yang tinggi dalam mencapai cita-cita (program

hidupnya). Orang yang bercita-cita dan berhasil itu akan merasakan kepuasan dan kebahagiaan dari setiap tingkat cita-cita yang berhasil dicapainya. Akan tetapi, tingkat kepuasan dan kebahagiaan dari setiap tingkat yang telah berhasil dicapai itu biasanya tidak bertahan lama. Karena itu, seterusnya dia berjuang lagi untuk meraih cita-cita baru di tingkat berikutnya.

Pada suatu titik tertentu, akibat dari situasi dan kondisi untuk melanjutkan perjuangan tidak memungkinkan lagi. Di sisi lain kehendak dari hawa nafsu yang harus dilayani meningkat terus dan sulit dibendung. Misalnya, kehendak untuk lebih berkuasa, kehendak untuk lebih kaya, kehendak untuk menjadi manusia populer, kehendak untuk menjadi manusia yang melebihi manusia-manusia lainnya sehingga terjadilah ketidakseimbangan yang menyebabkan krisis mental. Akhirnya, sikap mental terkendali terpuji yang telah dibangun sejak masih kanak-kanak dengan bersusah payah, bila tidak kuat menahannya, akan menjadi rusak dan berubah menjadi sikap mental terkendali tidak terpuji. Untuk membendung arus hawa nafsu tersebut, manusia berlindung dan memilih agama, di samping menggunakan undang-undang atau peraturan-peraturan dengan sanksi yang berat.

Usaha Meningkatkan Mentalitas Sumber Daya Manusia

Pembinaan dan perbaikan sikap mental diwujudkan dalam rangka menggali potensi dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang masih tersimpan, agar dapat menjadi sumber daya yang produktif.

Apabila pembinaan ini berhasil, dapat diyakini bahwa mereka akan menjadi manusia-manusia produktif. Semua ini akan lebih baik lagi bila mereka memperoleh kesempatan mengikuti pendidikan dan latihan, untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Nantinya, mereka itu akan menjadi sumber daya manusia yang berkualitas tinggi yang akhirnya akan dapat menghasilkan manajemen yang profesional.

Menurut Jusuf Suit dan Almasdi (2013), secara garis besar pembinaan sikap mental dapat dilakukan dalam beberapa hal sebagai berikut berikut: (1) Membiasakan diri belajar dan bekerja; (2) Membiasakan diri menghargai dan memanfaatkan waktu; (3) Membiasakan diri berlaku jujur; (4) Membiasakan diri berjuang dan menghadapi tantangan; (5) Membiasakan diri bersikap sungguh-sungguh; (6) Membiasakan diri memberikan rasa kepedulian; (7) Membiasakan diri bertanggung jawab; (8) Membiasakan diri memelihara kesehatan; (9) Membiasakan mengendalikan atau menahan diri dan berhemat; (10) Membiasakan diri menjauhkan rasa benci atau dendam; (11) Membiasakan diri berperilaku tertib dan sopan; (12) Membiasakan diri menghargai hak dan pendapat orang lain; (13) dan lain-lain.

Apabila seseorang telah berhasil membiasakan dirinya untuk berbuat hal-hal tersebut di atas, maka dengan sendirinya akan terbentuk apa yang disebut sikap mental terkendali terpuji dan dalam lingkungan masyarakat yang baik pula.

Pembinaan sikap mental yang baik itu harus dimulai dari kanak-kanak di dalam lingkungan keluarga dan dalam lingkungan masyarakat yang baik pula. Untuk maksud tersebut, maka pembinaan mentalitas sumber daya manusia dapat dilakukan melalui empat jalur: (1) Jalur Lingkungan Keluarga; (2) Jalur Lingkungan Organisasi; (3) Jalur Lingkungan Masyarakat; dan (4) Jalur Inisiatif Sendiri.

Perilaku Kepemimpinan Strategis

Menurut Jusuf Suit dan Almasdi (2013), ada beberapa sebab yang membuat orang berhasil meraih kedudukan menjadi pemimpin, yaitu sebagai berikut:

Pertama, Pemimpin diangkat karena memiliki sikap mental terkendali terpuji dan sedikit menonjol dalam lingkungannya serta disepakati untuk dikaderkan oleh lingkungan itu sendiri, baik dari pihak atasan maupun dari pihak bawahan serta dari pihak setingkat. Biasanya penampilan dan tipe orang semacam ini biasa-biasa saja dan tidak begitu berambisi atau berharap untuk menjadi pemimpin. Pada umumnya, orang semacam ini lebih banyak memikirkan kualitas kerjanya dan kemajuan organisasi, dari pada mengkhayalkan kedudukan sebagai seorang pemimpin. Orang ini disebut dengan pemimpin berbakat alamiah, yaitu bakat yang dibawa semenjak lahir.

Kedua, Pemimpin diangkat karena tarikan dari atas saja, tanpa mempedulikan partisipasi dan lingkungan. Misalnya, karena orang tuanya atau familinya pemegang saham dominan yang bersifat menentukan. Jadi, ini semacam kepemimpinan yang dipaksakan. Biasanya pemimpin yang berdasarkan hal itu tidak dapat bertahan lama.

Ketiga, Seseorang berniat menjadi pemimpin, tetapi seolah-olah tidak menginginkannya. Secara diam-diam dia berusaha keras, melalui jasa orang lain, untuk dapat dipilih menjadi pemimpin. Umpamanya dengan membuat grup-grup yang cukup kuat dalam lingkungannya. Dia berupaya memanfaatkan jasa-jasa dari grup tersebut dengan mengadakan rapat-rapat tersembunyi, biasanya dengan memberikan berbagai macam janji-janji untuk menanamkan pengaruh dalam lingkungan. Akhirnya, dia terpilih dan diangkat menjadi pemimpin. Pemimpin yang semacam ini biasanya memiliki pola pikir subjektif karena keterikatannya dengan utang budi atas jasa-jasa yang diberikan anggota grup. Mau tidak mau, dia harus memenuhi janji-janji yang telah diprogramkan sebelumnya. Kepemimpinan semacam ini sangat tidak meyakinkan untuk keberhasilan organisasi. Pemimpin seperti ini juga akan banyak melakukan perbuatan yang tidak sesuai dengan peraturan serta dapat merugikan organisasi. Perbuatan-perbuatan tersebut akan terus terjadi secara beruntun karena banyaknya lingkungan yang memperhatikan dan meminta dispensasi, meminta fasilitas, dan sebagainya. Gejala semacam ini sering kali tidak terkendali dan dapat membahayakan organisasi.

Keempat, Seseorang diangkat jadi pemimpin karena berhasil menciptakan suatu prestasi atau karya besar yang sangat berpengaruh bagi keberhasilan organisasi. Misalnya, dia berhasil menciptakan cara mencairkan dan menghindari terjadinya kredit macet dalam berbagai kondisi dan situasi. Kepemimpinan semacam ini memiliki kekuatan tersendiri yang harus diakui dan diterima oleh semua pihak, sepanjang dia memiliki dan selalu memelihara sikap mental terkendali terpuji.

Kelima, Seseorang diangkat jadi pemimpin hanya karena faktor usia dan masa kerja semata. Pemimpin yang seperti ini tidak dapat terlalu diandalkan, sebab kurang mampu mengikuti dan mengantisipasi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Dia hanya bisa dipakai untuk sementara, menjelang ditemui orang-orang yang benar-benar memenuhi persyaratan.

Keenam, Seseorang disamping memiliki keahlian di bidang yang dibutuhkan, juga memiliki bakat/keahlian dalam hal kepemimpinan sehingga dapat dipastikan bahwa organisasi/usaha yang akan dipimpinya akan menjadi sukses sesuai dengan yang diharapkan lazimnya, pemimpin yang seperti ini harus dibayar mahal dan lebih dikenal dengan pemimpin profesional.

Demikianlah beberapa proses yang dilewati oleh calon pemimpin menjelang menjadi pemimpin. Namun, disadari atau tidak, secara umum kita rasakan sedikit sekali pemimpin yang benar-benar berjuang menegakkan kebenaran serta memiliki dan memelihara terus-menerus sikap mental terkendali terpuji.

Profil Ideal Seorang Pemimpin

Menurut Jusuf Suit dan Almasdi (2013), kriteria dan karakter yang harus dimiliki seorang calon pemimpin yang ideal dapat terlihat dari dua sudut pandang, yaitu: (1) Sifat/karakter alamiah; (2) Sikap/karakter yang dikembangkan.

Sifat/karakter alamiah.

Sifat/karakter alamiah adalah sifat-sifat yang memang sudah ada pada seorang pemimpin. Sifat-sifat itu meliputi antara lain: (1) Berwibawa, berjiwa besar, berhati lapang dan bersih, bersikap tegas, cermat, jujur, bertanggung jawab, berani menegakkan kebenaran; (2) Memiliki kebiasaan dan pertimbangan yang objektif, tidak mudah terpengaruh, mampu membaca perasaan dan jalan pikiran orang lain; (3) Bersikap sederhana, tetapi bercita-cita tinggi; (4) Tidak membiasakan diri lari dari masalah.

Sikap/karakter yang dikembangkan. Sifat/karakter yang dikembangkan adalah sifat-sifat positif yang dapat dikembangkan oleh seorang pemimpin yang meliputi antara lain: (1) Berwawasan luas, mampu mengkoordinasi, mengutamakan kelancaran kerja, mampu mengklasifikasikan masalah, memiliki dedikasi yang tinggi terhadap organisasi, dan selalu berupaya memberikan yang terbaik terhadap organisasi; (2) Memiliki rasa kepedulian yang tinggi, cepat tanggap, dipercaya, dan disenangi lingkungan; (3) Mampu mematuhi segala peraturan dan kepatutan, meskipun mengenai hal yang kecil sekalipun; (4) Mampu memimpin berdasarkan peraturan dan kepatutan serta menjauhi kebiasaan memimpin berdasarkan kekuasaan; (5) Mampu mengambil keputusan melalui musyawarah, minimal dengan kepala bagian yang terkait, dengan berlandaskan kepada dasar-dasar yang kuat serta dapat dipertanggungjawabkan; (6) Mampu meyakinkan bawahan dalam segala hal yang berkaitan dengan

tugas jabatannya; (7) Mampu berbuat yang terbaik sebanyak mungkin, menjauhkan diri dari sikap menuntut, tetapi juga selalu waspada membela diri agar tidak menjadi korban fitnah dan demi menegakkan kebenaran; dan (8) Mampu membiasakan diri menyenangi menyelesaikan berbagai masalah.

SIMPULAN

Perkembangan konsep kepemimpinan mengalami banyak perubahan. Salah satunya tercermin dari besarnya perhatian para peneliti terhadap sikap mental atau ketulusan perilaku pemimpin di mata pengikut. Sikap mental atau ketulusan perilaku kepemimpinan di mata pengikut akan menentukan besarnya dampak perilaku tersebut terhadap sikap mental dan perilaku pengikutnya. Perilaku pemimpin di mata pengikut tentunya tidak bisa dilepaskan dengan rasa saling percaya yang terdapat di antara pemimpin dan pengikutnya. Sikap mental yang terkendali terpuji akan dapat menumbuhkan kualitas sumber daya manusia yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas manajemen dan meningkatkan kinerja organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, Bob. 2006. *The Everything Leadership (Memahami Segalanya Tentang Kepemimpinan): Dua Puluh Konsep Inti yang Harus Diketahui Oleh Setiap Pemimpin*. Dialihbahasakan Oleh Drs. Alexander Sindoro. Karisma Publishing Group. Jakarta.
- Al – Huzaim, Yusuf bin ‘Uthman. 2011. *The Principles of Leadership : In The Light of Islamic Heritage and The American Experience*. Dialihbahasakan Oleh Safina Yasmin Naser. Darussalam. Riyadh.
- Culture, Leadership, and Organizations. 2004: *The Globe Study of 62 Societies*. Sage Publications. California, United States of America.
- Hadju, Veni. 2011. *Memimpin Dengan Hati Sebuah Catatan Pembelajaran*. Brillian Internasional. Surabaya.
- Hartanto, Frans Mardi. 2009. *Paradigma Baru Manajemen Indonesia : Menciptakan Nilai dengan Bertumpu pada Kebajikan dan Potensi Insani*. Mizan. Bandung.
- Kamaluddin, Laode. 2008. *Rahasia Bisnis Rasulullah : 12 Rahasia Besar Kepemimpinan Rasulullah dalam Membangun Megabisnis yang Selalu Untung Sepanjang Sejarah*. Wisata Ruhani Pesantren Basmala. Semarang.
- R., Aden. 2010. *100 Prinsip Kepemimpinan Terhebat Sepanjang Masa*. Hanger kreator. Yogyakarta.
- Slater, Robert. 2001. *Jack Welch and The GE Way : Wawasan Manajemen dan Rahasia Kepemimpinan CEO Legendaris*. Dialihbahasakan oleh Fandy Tjiptono. Andi. Yogyakarta.
- _____, _____. 2003. *29 Rahasia Kepemimpinan Jack Welch*. Dialihbahasakan Oleh Hikmat Kusumaningrat. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Suit, Jusuf dan Almasdi. 2012. *Aspek Sikap Mental Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Syiar Media.
- Wignyowiyoto, Suharsono. 2002. *Leadership – Followership : Hubungan Dinamis Kepemimpinan – Keanakbuahan Sebagai Kunci Sukses Organisasi*. PPM. Jakarta.