



iMProvement
Jurnal Ilmiah Untuk Peningkatan Mutu Pendidikan
e-ISSN: 2597-8039
Journal Homepage: <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/improvement>
Journal Email: improvement@unj.ac.id



The Leadership Style and Approach

Teuku Syahwal¹

¹Mahasiswa Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta
teuku789@gmail.com

Suryadi²

²Dosen Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta
suryadi@unj.ac.id

Abstract: This article is an article about the style and approach of leadership in an organization. The leadership styles and approaches discussed are about leaders as The Strongman, Super Leadership, The Transactor, The Visionary Leader and Spiritual Leadership. Writing this journal is writing by using literature study. The results of this journal reveal that (1) A leader as a person who has the power to influence subordinates, (2) a leader must be able to develop the organization by developing the ability of self and subordinates and carry out their duties and responsibilities properly, (3) leaders who can design and regulate the mechanism of work and work with subordinates according to their abilities and expertise, (4) visionary leaders must have intelligent and critical characters to face various situations and generate new ideas, and (5) leaders must have values, attitudes and behaviors that can motivate yourself and subordinates.

Keyword: Leadership, Style, Approach.

Pendahuluan

Dalam kehidupan organisasi, gaya kepemimpinan seorang pemimpin adalah hal yang penting diperhatikan. Kepemimpinan dalam sebuah organisasi dituntut untuk bisa membuat individu-individu dalam organisasi yang dipimpinnya bisa berperilaku sesuai dengan yang diinginkan oleh pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu seorang pemimpin haruslah bisa memahami perilaku individu-individu di dalam organisasi yang dipimpinnya untuk bisa menemukan gaya kepemimpinan yang tepat bagi organisasinya. Perilaku individu berbeda satu dengan yang lainnya. Hal ini tergantung dari stimulus atau hal-hal yang bisa memotivasi individu tersebut untuk berperilaku dan juga bagaimana individu tersebut mengelola menindaklanjuti stimulus tersebut. Perbedaan inilah yang memunculkan adanya perilaku yang bersifat positif dan negatif.

Perilaku individu yang bersifat positif dan negatif tersebut tentunya juga berhubungan dengan gaya kepemimpinan. Hal tersebut dapat dilihat pada teori perilaku yang dipaparkan oleh Douglas McGregor dalam buku *The Human Side of Enterprises* (2006) yaitu

teori X dan Y. Teori ini menyebutkan bahwa individu terbagi menjadi dua karakteristik yang berbeda. Teori X mengasumsikan individu bersifat negatif dan teori Y mengasumsikan individu bersifat positif. Salah satu asumsi dari teori X adalah kebanyakan orang harus dikontrol secara ketat dan seringkali dipaksa untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan asumsi teori Y adalah kebanyakan orang bersifat *self-directed* dalam pekerjaannya jika motivasi diberikan dengan cara yang tepat.

Gaya atau perilaku kepemimpinan terkait dengan karakteristik tersebut. Gaya kepemimpinan yang pola perilakunya yaitu pada saat seseorang mencoba mempengaruhi orang lain dan mereka menerimanya. Pemimpin dapat memimpin dengan gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan perilaku teori X dan Y yang dimiliki oleh pegawai/karyawannya. Penyesuaian ini dibutuhkan agar pemimpin dapat memimpin dengan baik dan tepat sehingga tidak salah arahan ataupun sasaran.

Kepemimpinan

Peran seorang pemimpin dalam

sebuah organisasi sangatlah penting. Karena pada dasarnya, manajemen atau administrasi organisasi tentunya sangat dipengaruhi oleh tindakan yang di ambil pemimpin. Terkait kepemimpinan, sesungguhnya baru dapat berjalan jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi orang lain, baik lewat arahan, himbauan, saran, bimbingan, dan sebagainya.

Robbin, (2015:249) kepemimpinan adalah sebagai kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan. Lebih lanjut Colquit, (2011) kepemimpinan adalah penggunaan kekuasaan sangat pengaruh untuk mengarahkan aktifitas bawahan terhadap pencapaian tujuan.

Kepemimpinan yang sangat diharapkan tentunya yang bersifat efektif. Guna untuk tercapainya apa yang menjadi visi dan misi dalam sebuah organisasi, maka sudah selayaknya sifat kepemimpinan harus berubah jika terjadi perubahan pada tugas kelompok, komposisi orang dalam kelompok atau pada situasi kelompok. Selain itu, untuk menjalankan kepemimpinan secara efektif perlu adanya pemahaman terkait pendekatan-pendekatan apa saja yang ada

di dalam sebuah teori kepemimpinan.

Kretzschmar dalam Sularto, (2015) mengungkapkan bahwa pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu menumbuhkan semangat dari diri sendiri sebeum memimpin organisasi. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi. Hal ini dikarenakan teknologi elalu brkembang dan pemimpin harus memahami dan menuruti untuk mewujudkan tujuan organisasi. Pemimpin dapat mempengaruhi orang lain untuk mengikuti perkembangan teknologi. Organisasi perlu perubahan untuk selalu mencapai apa yang diinginkan. Cara pemimpin mempengaruhi bawahan ada berbagai acara tergantung dari tipe kepemimpinan.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pemimpin adalah orang yang mempengaruhi orang lain dan mengarahkannya dengan tipe kepemimpinan tertentu untuk mencapai tujuan. Mengingat situasi dan kondisi yang di hadapi seorang pemimpin sangat berbeda satu dengan lainnya, sehingga muncul berbagai gaya dan pendekatan kepemimpinan untuk situasi dan kondisi yang tepat. Hal inilah yang menjadi dasar tujuan penulisan jurnal ini yaitu gaya dan

pendekatan kepemimpinan (*The Strongman, Super Leadership, The Transactor, The Visionary Leader dan Spritual Leadership*).

The Strong Man

Sering ketika kita berfikir tentang *leadership*, bayangan John Wayne yang gagah perkasa muncul dibenak kita. Ia sebagai sosok yang tidak pernah takut untuk mengetuk kepala orang untuk menjadikannya sebagai pengikutnya dan melakukan apa yang ia inginkan. Kita melihat sosok yang lebih besar dari pada kehidupan, seseorang yang memimpin dengan memerintah orang lain. Kita juga dapat menyebutnya pemimpin ini sebagai "Boss". Ia menggunakan kekuasaan posisinya untuk mempengaruhi orang lain, yang sebagian besar takut.

Jika pekerjaan tidak ditunjukkan dengan perintah, bentuk hukuman akan diberikan untuk yang bersalah. Sebagian besar perilaku umum tipe pemimpin ini adalah instruksi, perintah, menetapkan tujuan, ancaman, intimidasi, dan teguran. Menurut Rivai, Deddy Mulyadi, 2013: 65). Menjelaskan kepemimpinan *strongman* dapat menciptakan respons dalam jangka pendek, sedangkan akibat jangka panjangnya dapat menghancurkan, khususnya ketika

kreativitas sangat diperlukan untuk mencapai kesuksesan.

Tipe kepemimpinan *strongman* ini kalau di analisis dari beberapa pendapat para ahli menyimpulkan bahwa tipe pemimpin otokratik, karena kepemimpinan ini menempatkan dirinya sebagai seseorang yang memiliki kelebihan dalam segala bidang dibandingkan dengan anak buahnya. Keputusan dan perintah pimpinan selalu benar, sehingga jika terjadi kegagalan dalam melaksanakan suatu tugas, yang salah adalah bawahan bukan pimpinan.

Sondang P Siagian, (2003) dalam Sudaryono, 2014:225) menjelaskan bahwa pemahaman tentang literatur yang membahas tipologi kepemimpinan segera menunjukkan bahwa semua ilmuan yang berusaha menadalami berbagai segi kepemimpinan mengatakan bahwa seorang pemimpin yang tergolong sebagai pemimpin yang otokratik memiliki serangkaian karakteristik yang negatif. Analisis yang rasionall memang membenarkan pandangan yang demikian. Tipe kemimpinan ini menghimpun sejumlah perilaku atau gaya kepemimpinan yang bersifat terpusat pada pemimpin sebagai satu-satunya penentu, penguasa dan pengendali

anggota organisasi dan kegiatannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi

Super Leadership

وَاتَّقُوا اللَّهَ الَّذِي تَسَاءَلُونَ بِهِ وَالْأَرْحَامَ إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَيْكُمْ رَقِيبًا

Kamu adalah ummat yang terbaik yang dilahirkan untuk manusia, menyuruh kepada yang ma'ruf, dan mencegah dari yang munkar, dan beriman kepada Allah. (QS Ali Imran [3]: 110)

Penjelasan firman Allah (QS Ali Imran [3]: 110) yaitu setiap insan manusia adalah *khalifah fil ard*. Khalifah adalah *leader* atau pemimpin yang memiliki kekuatan besar untuk melakukan hal yang benar dan saling membantu dalam memberikan pengembangan atau memberdayakan pengikutnya. Rivai dan Mulyadi, (2013:67). Menjelaskan *super leadership* juga dikenal sebagai pemimpin *empowering* (pemberdayaan). Dengan tipe ini fokus utama ada pada para pengikutnya. Pemimpin menjadi “*super*” mempunyai kekuatan dan kebijakan dari orang-orang dengan membantu mendorong kemampuan pengikut yang mengelilingi mereka. *Super leader* mendorong pengikutnya untuk berinisiatif, bertanggungjawab sendiri, percaya diri, merencanakan tujuan sendiri, berfikir secara positif, dan

mampu mengatasi permasalahan dan *Super leader* juga memberi semangat pada orang lain untuk bertanggungjawab dari pada memberi perintah.

Bill Gates, (2003) dalam Rivai dan Dedy Mulyady, (2013:69) menggambarkan pentingnya “Informasi yang memungkinkan pekerja pegetahuan tersebut mengubah data pasif menjadi informasi yang aktif.” Ia menekankan pentingnya pemberdayaan dari pada kontrol. Pemimpin abad 21 adalah seseorang yang mampu menciptakan *self-leader* yang mempunya pengetahuan dan informasi yang berarti bagi peningkatan kinerja dan organisasi mereka.

Tantangan *super leadership*. Dalam *super leadership*, putaran penting dalam proses leadership adalah bahwa para pegikut dianggap menjadi pemimpin-pemimpin. Jika para pengikut memimpin

diri mereka sendiri, apakah pemimpin tersebut betul-betul memimpin secara keseluruhan? Jawabannya adalah “ya” meskipun perilaku pemimpin khusus tersebut sangat berbeda. Pemimpin memimpin para pengikutnya untuk sedapat mungkin menjadi pemimpin yang terbaik bagi dirinya sendiri.

Dalam jangka panjang *Super leadership* dapat menghasilkan keuntungan penting terutama dalam usaha meningkatkan prestasi, inovasi dan pemenuhan bagi para pemimpin dan pengikutnya (self-leader). *Self-Leadership* adalah mesin dan menyediakan banyak energi yang diperlukan untuk kesuksesan. Singkatnya *super leadership* memberi inspirasi dan kemudahan bagi pengikutnya.

Kiat Mempelajari *Self-Leadership* adalah dengan merekomendasikan satu prosedur yang terdiri dari (a) memperagakan melalui model; (b) memperagakan keikutsertaan yang dipandu, dan (c) pengembangan *self-leadership* berangsur-angsur? Mulailah dengan diskusi ringkas dari tiap tahap mengajar orang lain untuk memimpin diri mereka sendiri.

Hasil penelitian Mahardiana (2014) menunjukkan bahwa *super leadership*

sebagai model dan reward memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja buruh. Hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja bawahan dapat meningkat dengan diberikannya penghargaan bagi staf yang berprestasi. Selain itu pemimpin adalah sosok yang ditiru oleh bawahannya. Sebagai contoh jika pemimpin tidak pernah terlambat datang ke kantor, maka bawahan akan segan untuk datang tidak tepat waktu. Sebaliknya jika pemimpin sering datang ke kantor tidak sesuai dengan jam masuk kantor, akan banyak staf yang terlambat juga. Karna mereka merasa bahwa kantor tidak mengajarkan kedisiplinan atau kantor memiliki peraturan yang longgar. Ini akan mempengaruhi kinerja staf dan perkembangan organisasi yang lambat untuk mewujudkan tujuan organisasi.

The Transactor

Kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang menekankan pada tugas yang diemban bawahannya. Pemimpin adalah seorang yang *men-design* pekerjaan beserta mekanismenya, dan staf adalah seorang yang melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan dan keahliannya.

Kepemimpinan transaksional lebih

di fokuskan pada peranya sebagai manager karena ia sangat terlibat dalam aspek-aspek prosedural, manajerial yang metodologis dan fisik. Dikarenakan sistem kerja yang jelas merujuk pada tugas yang diemban dan imbalan yang diterima dengan derajat pengorbanan dalam pekerjaan maka kepemimpinan transaksional yang sesuai diterapkan ditengah-tengah staf yang belum matang dan menekankan pada pelaksanaan tugas untuk mendapatkan intensif bukan pada aktualisasi diri. Oleh karena itu, kepemimpinan transaksional dihadapkan pada orang-orang yang ingin memenuhi kebutuhan hidupnya dari segi sandang, pangan, dan mapan (Aan Komariah, Cepi Trianta, 2005 dalam Sudaryono,

2014:202).

Kepemimpinan transaksional tidak mengembangkan pola hubungan laissez Fair atau membiarkan personal menentukan sendiri pekerjaan. Karena dikhawatirkan dengan keadaan personel yang perlu pembinaan. Pola ini dapat menyebabkan mereka menjadi pemalas dan tidak jelas apa yang dikerjakan. Pola hubungan yang dikembangkan kepemimpinan transaksional adalah berdasarkan suatu sistem timbal balik (transaksi) yang sangat menguntungkan (mutual system of reinforcement), yaitu pimpinan memahami kebutuhan dasar parapengikutnya dan pemimpin menemukan penyelesaian atas cara kerja dari para pengikutnya tersebut.

Firman Allah SWT (QS An-Nisa' [4]:1). Pada ayat ini Allah SWT Menegaskan kepada ummat manusia yaitu:

وَاتَّقُوا اللَّهَ الَّذِي تَسَاءَلُونَ بِهِ وَالْأَرْحَامَ إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَيْكُمْ رَقِيبًا

Artinya. Bertakwalah kepada Allah yang dengan (mempergunakan) nama-Nya kamu saling meminta satu sama lain, dan (peliharalah) hubungan silaturrahim. Sesungguhnya Allah selalu menjaga dan mengawasi kamu.

Dalam Al-Quran Surat (An-Nisa' [4]:1) dapat kita ambil pandangan mengenai *Leadership* yaitu transaktor, Allah SWT mempertegaskan kepada kita insan manusia untuk saling membantu

satu sama lain dan bersilaturrahmi tanpa ada harapan sesuatu imbalan, tetapi lakukanlah sesuatu hal dengan harapan ridha Tuhan. Pemimpin tipe ini mempengaruhi melalui kemudahan

penghargaan dalam pertukaran pemenuhan kebutuhan para pengikutnya. Para pengikut transaktor menanamkan pandangan pada kerja mereka bahwa:” saya akan mengerjakan apa yang ia inginkan sepanjang ada penghargaan.

Menurut Ravai dan Dedy Mulyadi, (2013:66). Kepemimpinan transaktor adalah klasik, tipe kepemimpinan dengan waktu mempunyai honor juga ditemukan pada perusahaan di tingkat dunia. Kepemimpinan transaktor masih banyak dipraktikan pada saat ini dan dikombinasikan dengan kepemimpinan *Visionary* serta sedikit tipe kepemimpinan *strongman* sehingga masih dapat efektif dalam jangka pendek.

Pandangan dan penjelasan di atas ada kesamaan apa yang disampaikan menurut Bennis (1985 dalam sudaryono. 2014:204) yaitu: kepemimpinan transaksional meyangkut nilai-nilai yang relevan bagi proses pertukaran seperti, kejujuran, keadilan, tanggungjawab dan petukaran. Terdapat tiga komponen dalam kepemimpinan transaksional yang dikembangkan oleh Bass yang dipandang sebagai acuan untuk membantu bawahan dalam mencapai tujuan mereka, yaitu (1) *contingent reward* (imbalan kontingen), dimana pemimpin melakukan kontrak

pertukaran untuk upaya yang dilakukan, menjanjikan imbalan bagi kinerja yang baik dan menghargai prestasi kerja, menyusun perjanjian kerja yang memberikan kepuasan bagi kedua belah pihak, (2) *management by exception active and passive*.

The Visionary Leader

Para ahli pada umumnya sependapat bahwa para pemimpin visioner stidaknya harus cerdas dan kritis. Kecerdasan dan daya kritis pemimpin visioner di perlukan untuk: 1) memberi respon yang fleksibel terhadap situasi, dan 2) menghasilkan gagasan-gagasan yang baru. Pemimpin visioner membutuhkan kreativitas, intuisi, pertimbangan subyektif atau kebijaksanaan yang istimewa. Kemampuan dasar tersebut hanya terdapat pada orang-orang yang cerdas dan kritis. Pimpinan visioner sangat diperlukan bagi terwujudnya tatanan masyarakat yang lebih baik. Tidak terkecuali pada bidang pendidikan memerlukan pemimpin visioner di semua level, maka dapat di duga bahwa pendidikan tidak akan memberi dampak apa-apa terhadap perubahan peradaban suatu bangsa.

Menurut Sudaryono, (2014: 210).

Pemimpin visioner memiliki empat peran penting yaitu: sebagai penentu arah, agen perubahan, juru bicara, dan pelatih. Penentu arah yang baik harus dapat menyusun berbagai langkah menuju saran yang dapat diterima sebagai suatu kemajuan riil oleh semua orang di dalam organisasi. Agen perubahan yang baik harus mampu mengantisipasi berbagai perkembangan di dunia luar, mempekirakan implikasi terhadap organisasi, dan menciptakan *sense of urgency*. Pelatih yang baik, harus mampu memberi tahu orang lain dimana tempat berpijak, apa arti visi, dan apa yang dilakukan untuk merealisasikan visi. Pandangan terbaru yang sangat populer tentang *leadership* menurut Rivai dan Dedi Mulyadi, (2014:66) adalah pemimpin karismatik dan menarik yang memberikan inspirasi serta motivasi kepada orang lain. Kita menyebut tipe ini *Visionary Hero*. Tipe ini diberi ciri oleh kemampuan untuk menciptakan motivasi tinggi dan menyerap visi masa depan. Pemimpin ini mempunyai kapasitas untuk memberi energi kepada orang lain agar mengejar visi. Sementara ada yang memandang tipe *leadership* ini merupakan istilah yang positif untuk memberi inspirasi kepada orang lain, kita

kadang lupa bahwa kepemimpinan *Visionary Hero* utamanya adalah proses memengaruhi dari atas ke bawah.

Visionary leadership didasarkan pada tuntutan perubahan zaman yang meminta dikembangkan secara intensif peran pendidikan dalam menciptakan sumber daya manusia yang handal bagi pembangunan, sehingga orientasi visi di arahkan pada mewujudkan nilai kompratif dan kompetitif peserta didik sebagai pusat perbaikan dan pengembangan sekolah. Orang yang bertanggung jawab merumuskan visi adalah pemimpin melalui kinerja kepemimpinannya (Aan Komariah, Cepi Triantna, dalam Sudaryono, 2014:11).

Visi harus disegarkan sehingga tetap sesuai dan sepadan dengan perubahan-perubahan yang terjadi dilingkungan. Karena itu visi dalam konteks ini merupakan atribut utama seorang pemimpin. Adalah tugas dan tanggungjawab pimpinan untuk melahirkan, memelihara, mengembangkan, menerapkan dan menyegarkan visi agar tetap memiliki kemampuan untuk memberikan respons yang tepat dan cepat terhadap berbagai permasalahan dan tuntutan yang dihadapi organisasi. Menurut (Aan Komariah,

2005) dalam (sudaryono, 2014:212) langkah-langkah untuk menjadi *visionary leadership* adalah sebagai berikut.

- a. Penciptaan Visi. Visi tercipta dari hasil kreatifitas piker pemimpin sebagai refleksi profesionalisme dan pengalaman pribadi atau sebagai hasil elaborasi pemikiran mendalam dengan pengikut atau personil lain berupa ide-ide ideal tentang cita-cita organisasi di masa depan yang ingin diwujudkan secara Bersama.
- b. Permusan Visi. Kepemimpinan visioner dalam tugas perumus visi adalah kesadaran akan pentingnya visi dirumuskan dalam statement yang jelas agar menjadi komitmen semua personil dalam mewujudkannya sehingga pemimpin berupaya mengelaborasi informasi, cita-cita, keinginan pribadi dipadukan dengan cita-cita atau gagasan personil lain dalam forum komunikasi yang intensif sehingga menghasilkan kristalisasi visi organisasi
- c. Transformasi Visi. Transformasi visi merupakan kemampuan membangun kepercayaan melalui

komunikasi yang intensif dan efektif sebagai upaya *shared vision* pada *stakeholders*, sehingga diperoleh *sense of belonging* dan *sense of ownership*. Kita bukan saja perlu mengandakan penyesuaian, lalu meluruskan, menjernihkan, dan mengembangkan visi kita masing-masing dan visi kita Bersama mengenai penyelenggaraan Pendidikan.

- d. Implementasi Visi. Implementasi visi merupakan kemampuan pemimpin dalam menjabarkan dan menerjemahkan visi ke dalam tindakan. Visi merupakan peluru bagi kepemimpinan visioner. Visi berperan dalam menentukan masa depan organisasi apabila di implementasikan secara komprehensif.

Menurut Nasir (2012) dalam Hamdan, (2014: 232) kepemimpinan visioner memiliki karakteristik khas yang menjadi dasar untuk mengetahui gambaran sikap dan perilaku pemimpin yang memiliki orientasi pada visi yaitu:

- a. Berwawasan kemasa depan. Pemimpin visioner mempunyai pandangan yang jelas terhadap

- suatu visi yang ingin dicapai agar organisasi yang ia masuki dapat berkembang sesuai dengan visi yang ingin dicapai.
- b. Berani bertindak dalam meraih tujuan. Pemimpin visioner penuh percaya diri, tidak ragu, dan selalu siap menghadapi risiko. Pada saat yang bersamaan, pemimpin visioner juga menunjukkan perhitungan yang cermat, teliti, dan akurat dalam memperhitungkan kejadian yang dianggapnya penting.
 - c. Mampu menggalang orang lain. Pemimpin visioner mampu untuk kerja keras dan kerja sama dalam menggapai tujuan dan mampu memberikan contoh teladan kepada masyarakat.
 - d. Mampu merumuskan visi yang jelas. Pemimpin yang visioner selalu inspirasional dan menggugah, mengelola “mimpi” menjadi kenyataan. Pemimpin visioner adalah orang yang mempunyai komitmen yang sangat kuat terhadap visi yang diembanya. Ia ingin mewujudkan visinya dalam organisasi yang ia masuki
 - e. Mampu mengubah visi ke dalam aksi. Pemimpin visioner dapat merumuskan visi dalam misinya yang selanjutnya dapat diserap anggota organisasi. Ia dapat menjadikan bahan acuan dalam setiap melangkah ke depan.
 - f. Berpegang erat pada nilai-nilai spiritual. Pemimpin visioner sangat profesionalitas terhadap apa yang diyakini, seperti nilai-nilai luhur yang ada di bangsa ini. Ia sosok pemimpin yang dapat dijadikan contoh.
 - g. Membangun hubungan (*Relationship*) secara aktif. Pemimpin visioner sangat pandai dalam membangun hubungan antar anggota, dalam hal memotivasi, memberi, membuat anggotanya lebih maju dan mandiri.
 - h. Inovasi dan praktif. Dalam berfikir, pemimpin visioner sangatlah kreatif. Ia mengubah berfikir konvensional mejadi paradigma baru. Sosok pemimpin yang kreatif, serta aktif dan selalu mengamati langkah-langkah ke depan dan isu-isu terbaru tentang organisasi/instansi.

Spiritual Leadership

Menurut Reave (2005) tingkah laku *spiritual leadership* adalah termasuk menghormati orang lain, peduli, dan berkontribusi. Selain itu adanya umpan balik dan refleksi diri. Hal ini dipengaruhi oleh pemimpin. Bagaimana seorang pemimpin semangat untuk membantu orang lain, menjaga kepercayaan dan menjadi pendengar yang baik. Kepemimpinan yang efektif akan disegani apabila memiliki kelebihan di bidang intelektual, jasmani dan rohani atau spiritual. Peningkatan spiritual dapat meningkatkan keterampilan teknis, motivasi internal, komitmen, dan integritas dalam pekerjaan.

Kemampuan spiritual mampu menghidupkan keberanian dalam diri. Kemudian spiritual juga dapat menumbuhkan energi, nilai, visi, dan dorongan untuk berkembang. Seorang pemimpin dengan spiritual yang menonjol akan mudah membedakan antara sebuah ide dari fakta, keyakinan dan perasaan, (Rivai, 2010).

Fry (2003) mendefinisikan *Spiritual Leadership* sebagai berikut:

“Spiritual leadership as comprising the values, attitudes and behaviors

that are necessary to intrinsically motivate one’s self and others so that they have a sense of spiritual survival through calling and membership. This entails 1) creating a vision where in organizational members experience a sense of calling in that their life has meaning and make difference, 2) establishing a social/organizational culture based on altruistic love where by leaders and followers have genuine care, concern and appreciation for both self and other, thereby producing a sense of membership and feel understood and appreciated.”

Menurut Fry spiritual leadership meliputi nilai, sikap dan perilaku yang diperlukan secara intrinsik dalam memotivasi diri sendiri dan orang lain sehingga memiliki panggilan hidup. Jadi dapat disimpulkan bahwa pemimpin spiritual adalah pemimpin yang memiliki sikap spiritual ditunjukkan dengan mampu menumbuhkan energi dari visi dan menumbuhkan motivasi untuk diri sendiri maupun orang lain kemudian dengan ide, perasaan, dan keyakinan.

Hal yang diperlukan pemimpin dalam *spiritual leadership* adalah

penciptaan visi, mengembangkan budaya sosial berdasarkan cinta altruistik untuk diri sendiri maupun orang lain, dan menghargai serta memahami bawahan.

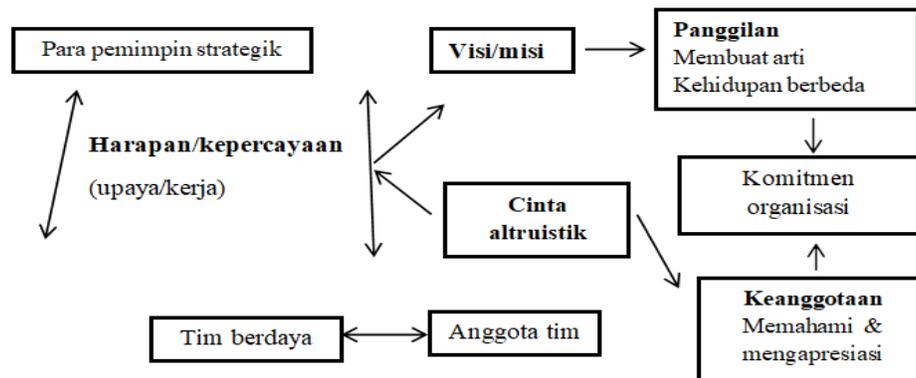
Menurut Wirawan (2010) perbedaan antara spiritual dan religiusitas adalah sebagai berikut:

Tabel: Perbedaan Spiritualitas dan Religiusitas

Spiritualitas	Religiusitas
• Tidak ada kaitan dengan kepercayaan adanya Tuhan	• Terkait dengan kepercayaan adanya Tuhan
• Tidak perlu memeluk agama tertentu	• Agama menghasilkan religius berdasarkan agama
• Perilaku spiritual seperti meditasi, ritual, rasa cinta, kebahagiaan dan adat	• Perilaku religiusitas seperti sembahyang, puasa dan derma.
• Spiritualitas berdasarkan rasio yang dapat diterima akal sehat	• Religiusitas dapat rasional maupun irasional

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa religius adalah hubungan antara manusia dengan Tuhannya. Selain itu juga menekankan kepada ajaran untuk mencari ilmu agama sesuai dengan keyakinan individu. Sedangkan spiritual adalah suatu cara yang berhubungan dengan emosi atau perilaku tertentu dari individu. Seseorang yang memiliki spiritual maka akan terbuka, suka memberi dan penuh kasih sayang kepada orang lain. Hal ini tidak hanya

kan berdampak positif pada orang lain tetapi juga lingkungan. Pemimpin yang memiliki spiritual leadership maka ia akan mengkedepankan tujuan bersama daripada tujuan pribadi dalam organisasi. Wirawan (2010), *spiritual leadership* mampu memberikan motivasi kepada bawahan seperti model kepemimpinan berikut:

Gambar 2.1: Model *Spiritual Leadership* sebagai Motivasi Intrinsik

Sumber: Wirawan (2010: 230)

Dari tabel di atas dapat didefinisikan beberapa point sebagai berikut:

1. **Visi.** Visi adalah hal yang penting bagi pemimpin karena tujuan yang akan diwujudkan pemimpin sesuai dengan visi organisasi, (Maxwell, 2001). Selain itu, visi sebagai patokan pemimpin dalam memunculkan semangat diri untuk mewujudkan tujuan dan memiliki arah yang jelas dalam mengelola organisasi. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Dharmayanto (2006) yang mengatakan bahwa pemimpin perlu memiliki arah yang jelas yang disebut visi,
2. **Cinta altruistik.** Dalam spiritual leadership, cinta altruistik didefinisikan sebagai suatu rasa

keseluruhan harmoni dan kesejahteraan yang terbentuk dari rasa kepedulian, perhatian dan apresiasi diri dan orang lain . pemimpin harus melayani dengan baik bawahan dengan rasa kepedulian dan membuat bawahan nyaman dalam bekerja.

3. **Harapan dan kepercayaan.** Harapan adalah hasrat karena sebuah keinginan agar terpenuhi. Kepercayaan akan menambah kemungkinan dalam harapan. Tayib (2013) mengatakan bahwa kepercayaan lebih dari sekedar harapan. Orang yang memiliki harapan dan kepercayaan yang tinggi akan mampu menghadapi perlawanan atau masalah yang akan menggoyahkan pencapaian tujuan.

Pengelolaan organisasi yang baik oleh seorang pemimpin adalah pengelolaan yang mampu menjaga kesinambungan kegiatan dan mempertahankan dengan baik. Hasil yang diharapkan dapat diwujudkan dengan optimal. Tetapi lebih dari itu, idealnya pemimpin membawa perubahan positif agar organisasi tidak kehilangan arah tujuan. Dengan spiritual *leadership* maka karakter pemimpin dapat disempurnakan seperti keberanian, ketabahan, fleksibilitas, dan visi yang tidak terbatas.

Sebagai contoh mahasiswa BK dipersiapkan untuk menjadi seorang guru BK yang memiliki sikap kepemimpinan untuk memimpin diri sendiri dan orang lain. Hal ini sebagai kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh guru BK. Kemampuan yang harus dimiliki adalah dapat memberikan pelayanan sepenuh hati dan rasa kasih sayang. Hal ini membuktikan bahwa spiritual *leadership* harus dimiliki oleh guru BK. Dengan demikian dapat diartikan bahwa mahasiswa BK perlu memiliki mata kuliah atau pelatihan motivasi mengenai spiritual *leadership*. Selain motivasi, dalam ilmu spiritual *leadership* juga harus memahami

mengenai sikap dan perilaku lingkungan sosial.

Pidato Anis Eliyana (2013) dengan judul “Kepemimpinan Spiritual dan Servant dalam Pendidikan Manajemen Indonesia” mengungkapkan bahwa kepemimpinan spritual adalah kepemimpinan yang lebih baik daripada kepemimpinan yang lain. Kepemimpinan spiritual tidak menolak gaya kepemimpinan lainnya seperti kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional, melainkan bersifat menyempurnakan. Tiga pilar dalam penyempurnaan kepemimpinan spiritual, yaitu: pertama, secara ontologis (hakikat apa yang dikaji), kepemimpinan itu amanah dari Allah SWT dan akan dipertanggungjawabkan di hadapan-Nya kelak. Kedua, secara epistemologi (teori ilmiah), kepemimpinan bersumber dari nilai-nilai etis (etika religius) yang diderivasi dari nilai-nilai ketuhanan. Dengan kata lain, kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan dalam nama Allah.

Penelitian terdahulu yang telah dipublikasikan terkait dengan *Spiritual Leadership* adalah penelitian yang dilakukan oleh Dudung Abdurahman

dan Prima Mulyasari Agustini (2011). Tujuan penelitian tersebut adalah untuk mengetahui hubungan *Spiritual Leadership* dengan spiritualitas tempat kerja. Hasil dari penelitian tersebut adalah perilaku *Spiritual Leadership* tinggi dan spiritualitas tempat kerja juga tinggi. Hal tersebut mengindikasikan bahwa *Spiritual Leadership* dengan spiritualitas tempat kerja memiliki hubungan yang positif dan kuat.

Staf akan termotivasi untuk bekerja jika pemimpin memiliki kepemimpinan transaksional. Motivasi yang diberikan bisa berupa reward sebagai *work engagement*. Menurut Shaufeli dalam Elmi (2013) *work engagement* adalah persetujuan yang kuat terhadap pelaksanaan pekerjaan. Penelitian lain dilakukan oleh Riska Fii Ahsani (2013). Penelitian mengenai *Spiritual Leadership, meaning/calling, membership*, manajemen karir dan produktifitas yang dilaksanakan di kantor Pemerintahan Kabupaten Sukoharjo memperoleh hasil pemimpin yang memiliki *Spiritual Leadership* terbukti berpengaruh terhadap *meaning/calling* dan *membership* anggotanya. *Meaning/calling* terbukti

berpengaruh pada produktifitas kerja. Penelitian selanjutnya oleh Mayang Ayu Bestari (2013). Penelitian tersebut mengenai hubungan *Spiritual Leadership* dan konsep diri dengan manajemen karir serta produktifitas. Hasil penelitian menunjukkan *Spiritual Leadership* dan konsep diri pada individu akan mempengaruhi manajemen karir dan produktifitas dalam bekerja. Semakin tinggi *spiritual leadership* dan konsep diri seseorang akan menunjukkan manajemen karir dan produktifitas kerja yang baik pula. Berdasarkan penelitian terdahulu mengenai *spiritual leadership* terbukti bahwa kemampuan *spiritual leadership* perlu untuk dikembangkan untuk hasil yang maksimal dalam bekerja. *Spiritual leadership* akan membantu seseorang secara optimal untuk menjalankan pekerjaan yang ditekuninya. *Spiritual leadership* membentuk karakter seseorang untuk menetapkan tujuan kerja secara jelas, mendorong untuk lebih peduli terhadap orang lain serta memiliki harapan yang tinggi terhadap hasil pencapaian kerjanya.

Kesimpulan

Kepemimpinan dalam sebuah organisasi dituntut untuk bisa membuat individu-individu dalam organisasi yang dipimpinnya bisa berperilaku sesuai dengan yang diinginkan oleh pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu seorang pemimpin haruslah bisa memahami perilaku individu-individu di dalam organisasi yang dipimpinnya untuk bisa menemukan gaya kepemimpinan yang tepat bagi organisasinya.

Tipe Kepemimpinan dapat diartikan sebagai bentuk atau pola pendekatan atau jenis kepemimpinan, yang didalamnya diimplementasikan satu atau lebih perilaku atau gaya kepemimpinan sebagai pendukungnya. Sedangkan gaya kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, perilaku para anggota organisasi dibawahannya dan memberikan pemberdayaan yang dapat mengembangkan para anggota organisasi.

Sebagai *The Strongman* Pemimpin sebagai orang yang memiliki kuasa untuk mempengaruhi bawahan. Sebagai *Super Leadership* seorang pemimpin harus mampu untuk mengembangkan

organisasi dengan mengembangkan kemampuan diri dan bawahan serta menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik. Sebagai *The Transactor* pemimpin yang dapat mendesain dan mengatur mekanisme pekerjaan serta bekerjasama dengan bawahan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya. Sebagai *The Visionary Leader* pemimpin visioner harus memiliki karakter cerdas dan kritis untuk menghadapi berbagai situasi dan menghasilkan ide baru. Sebagai *The Visionary Leader* pemimpin harus memiliki nilai, sikap dan perilaku yang dapat memotivasi diri sendiri dan bawahan.

Daftar Pustaka

- Al-Quran Terjemahan. 2015. Departemen Agama RI. Bandung: CV Darus Sunnah.
- Anis Eliyana. 2013. Kepemimpinan Spiritual dan Servant dalam Pendidikan Manajemen Indonesia. Pidato Guru Besar: Surabaya. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Airlangga.
- Alifiullahtin, (2014). *Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik dan Emperik Terhadap Budaya Organisasi Gaya Kepemimpinan,*

- Kepercayaan dan Komitmen*. Edisi
01. Malang: Tim UB Press.
- Barlow, D. L. (1985). *Educational Psychology: The Teaching-learning Process*. Moody Press
- Reave, L. (2005). *Spiritual values and practices related to leadership effectiveness*. *The Leadership Quarterly*, 16(5), 655–687.
<https://doi.org/10.1016/j.leafqua.2005.07.003>.
- Bennis, W. (2007). *The Challenges of Leadership in the Modern World: Introduction to the Special Issue*. *American Psychologist*, 62 (1), 2-5.
- Bestari, M. A. (2013). *Hubungan Kepemimpinan Spiritual dan Konsep Diri (Selfesteem dan Self-Efficacy) Dengan Manajemen Karir Serta Produktivitas Studi pada Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Sukoharjo (Doctoral dissertation, Universitas Sebelas Maret)*. Bass, B. M., & Avolio, B. J. (Eds.). (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage.
- Colquitt, J., Lepine, J. A., Wesson, M. J., & Gellatly, I. R. (2011). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace*. New York: McGraw-Hill.
- Fry, L. W. (2003). *Toward a theory of spiritual leadership*. *Leadership*. Q. 14, 693–727. doi: 10.1016/j.leafqua.2003.09.001.
- Gary A. Yukl, (2010). *Leadership in Organizations (7th Edition)*. Prentice Hall.
- Hamdam Diyati, (2014). *Model Kepemimpinan dan Sisyem Pengambilan Keputusan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Irwin. Elmi Farida, (2013). *Pengaruh perilaku kepemimpinan, iklim organisasi, motivasi intrinsik dan work engagement terhadap kinerja karyawan*. (Studi pada dosen Tetap Universitas Swasta DKI Jakarta. Disertasi Universitas Brawijaya Malang..
- Kartini, Kartono. (2005). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mahardiana, Lina. *Memotivasi Karyawan dengan Superleadership*: Fakultas Ekonomi Universitas Tadulako. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*. Jilid 3, Nomor 1, Juli 2014.
- McGregor, Douglas. (2006). *The Human*

- Side of Enterprise, Annotated Edition*: New York. McGraw Hill Profesional.
- Rivai, Veithzal, (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (edisi 10)*. Jakarta: Rajawali Perss.
- Robbins, Stephen P. (2015). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior, 16th ed)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sudaryono, (2014). *Budaya dan Perilaku Organisasi. Jakarta : Lentera Ilmu Cendekia*.
- Wirawan, (2010). *Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Humanika.