Analisis Gaya Kepemimpinan: Prabowo Subianto dan Joko Widodo

Oleh
ZAINAL ABIDIN RENGIFURWARIN[1]

Abstraksi

Kepemimpinan seorang pemimpin senantiasa mewarnai proses penyelenggraan kegiatan setiap organisasi, termasuk organisasi pemerintahan negara berdasarkan visi, misi, tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Bahkan keberhasilan suatu organisasi atau kegagalannya, sebagian besar ditentukan oleh gaya kepemimpinan yang ditampilkan ada pada organisasi tersebut.Seorang pemimpin pasti mempunyai sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian sendiri yang unik dan khas sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dirinya dari orang lain.
Esensi dari gaya kepemimpinan situasional sebenarnya merupakan gaya gabungan dari berbagai gaya kepemimpinan yang ada. Argumen yang digunakan gaya kepemimpinan bahwa, tidak ada suatu gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan untuk segala situasi tertentu. Justru penerapan gaya kepemimpinan akan efektif, jika bersesuaian dengan situasi yang dihadapi, disamping gaya kepemimpinan transaksional dan gaya transformasional, dan tiga gaya kepemimpinan digunakan untuk membandingkan gaya kepemimpinan Probowo Subianto dengan Joko Wododo.
Key word : Pemimpin, dan gaya kepemimpinan

A. Pendahuluan

Kepemimpinan (leadership) seorang pemimpin (leader) merupakan salah satu faktor penting dan dominan keberdaannya yang senantiasa mewarnai proses penyelenggaraan dan pengelolaan kegiatan kerjasama yang berlangsung umumnya pada setiap organisasi, dan terutama pada organisasi pemerintahan negara Indonesia berdasarkan visi yang dimiliki untuk mencapai misi, tujuan dan sasaran yang telah direncanakan dan ditetapkan.

Luas seluruh kepulauan Indonesia adalah 1.904.569 kilo meter bujur sangkar, dengan jumlah 13.667 pulau besar, dan yang berjumlah 6.044 pulau kecil (Inu Kencana,2009 :48). Hal ini mengakibat tugas dan fungsi pemimpin (presiden) Indonesia menjadi amat berat. Tugas dan fungsi kepemimpinan yang diemban oleh seorang pemimpin pada organisasi pemerintahan negara Indonesia pada pokoknya adalah membuat keputusan mengatasi masalah yang dihadapi, mengarahkan, memotivasi dan mengontrol pemikiran pemikiran dan perasaan para pengikutnya sedemikian rupa sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan dengan baik dan memadai.

Dengan peranan yang ditampilkan seorang pemimpin kepala pemerintahan negara Indonesia (baca presiden), orang akan mudah dapat meramalkan dan kondisi yang bakal muncul dan dihadapi pada sebuah organisasi pemerintahan negara ini kedepan. Posisi dan peranan seorang pemimpin kepala pemerintahan negara Indonesia dalam mengembangkan tugas dan fungsinya adalah sangat menentukan kelancaran dan

[1] Zainal Abidin Rengifurwarin – Dosen Prodi Administrasi Publik, FISIP Universitas Pattimura

keberhasilan baik secara individu, group maupun kelompok untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah tetapkan secara efisien, efektif dan produktif sesuai dengan kebijakan dan rencana yang dimiliki.

Peranan faktor kepemimpinan seorang kepala pemerintahan Indonesia menjadi motor atau faktor penggerak pendayagunaan berbagai sumber daya yang dimiliki baik itu sumber daya manusia maupun non manusia secara baik dan optimal dalam upaya mengarahkan dan membawa setiap organisasi mencapai prestasi atau kinerja yang membanggakan. Peranan pemimpin pemerintahan negara Indonesia dalam mengemban tugas kepemimpinannya berupa serangkaian perilaku teratur tertentu dalam kaitanya dengan posisi yang dimilikinya.

Dengan demikian, keberhasilan yang diraih dan kegagalan yang dialami oleh sebuah pada umumnya pada organisasi pemerintahan Indonesia memiliki kaitan yang erat dengan peranan yang ditampilkan oleh seorang pemimpin dalam mengemban dan melaksanakan tugas dan fungsi kepemimpinannya secara baik dan optimal. Semakin baik dan optimal peranan yang ditunjukan seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas dan fungsi kepemimpinan pada organisasinya,maka semakin tinggi pula tingkat keberhasilan/prestasi yang akan dicapainya. Sebaliknya, semakin kurang optimalnya peranan yang ditampilkan oleh seorang pemimpin dalam mengemban dan melaksanakan tugas dan fungsi kepemimpinannya, maka semakin rendah pula tingkat keberhasilan/prestasi yang akan dicapai organisasi pemerintahan negara Indonesia. Thoha (1983 :1), mengemukakan bahwa suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal, sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan yang ada pada organisasi tersebut.

Norma-norma perilaku yang ditampilkan seorang pemimpin dalam mengemban tugas dan fungsi kepemimpinannya, oleh para ahli disebut dengan" gaya kepemimpinan" seorang pemimpin. Secara populer dua gaya kepemimpinan yang menjadi perhatian dan pembahasan berbagai kalangan adalah gaya kepemimpinan demokratis disatu sisi, yang berhadap hadapan dengan gaya kepemimpinan otokratis pada sisi lainnya. Selain itu muncul pula gaya kepemimpinan kharismatik dan gaya kepemimpinan kebapaan dengan klaim kelebihan dan kekurangan, sehingga berkembang pula gaya kepemimpinan situasional, dipandang lebih tepat mengatasi masalah karena menggunakan pendekatan penyelesaian masalah sesuai situasi yang hadapi. Esensi dari gaya kepemimpinan situasional sebenarnya merupakan gaya gabungan dari berbagai gaya kepemimpinan yang ada. Argumen yang digunakan gaya kepemimpinan bahwa, tidak ada sebuah gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan untuk segala situasi tertentu. Justru penerapan gaya kepemimpinan akan efektif, jika bersesuaian dengan situasi yang dihadapi, disamping gaya kepemimpinan transaksional dan gaya transformasional.

Untuk menghadapi situasi mendesak atau genting misalnya, akan sangat memerlukan kecepatan bertindak untuk mengatasinya, maka lebih tepat bila diterapkan gaya kepemimpinan otoriter, yang sangat dominan dengan perintah pemimpin yang sangat menuntut kepatuhan dari bawahan. Sebaliknya bila, dalam situasi aman, maka gaya kepemimpinan demokratis justru lebih tepat digunakan.Demikian pula, gaya kebapaan, bila para bawahan banyak dalam usia muda yang selalu membutuhkan peran pemimpin selaku orang tua mereka. Perjalanan kepemimpinan nasional di negara Indonesia (presiden) tampaknya merupakan sebuah fenomena yang menarik untuk dianalisis dan dikaji, dengan alasan sebagai berikut :

Kepemimpinan Presiden Soekarno dengan karakter kharismatiknya yang memancarkan pengaruh dan pesona luar biasa,akhirnya mengantarnya menunju pada pencopatan dan penurunan (inpecthmant) dari jabatannya sebagai "Presiden".

Kepemimpinan Presiden Soeharto dengan karakter militernya, pada akhirnya juga turunkan dan dilengserkan dari selaku "Jabatan Presiden" ,oleh para mahasiswa pada tahun 1989 yang mendapat dukungan dari sejumlah elite nasional.

Kepemimpinan Presiden Bj.Habibie dan Presiden Abdurahman Wahid (Gus Dur) dengan karakter khariskatik "rasionalis", pada reformasi menjadi tidak lama berkuasa karena cepat diturunkan di masa jabatannya sebagai "Presiden".

Kepemimpinan Presiden Megawati Soekarno Putri dengan karakter demokratik, hanya menyelesaikan sisa masa jabatan yang ditinggalkan, presiden Gus Dur, dan tidak bisa terpilih kembali untuk presiden pada Pilres berikutnya.

Kepemimpinan Presiden Susilo Bambang Yudhoyono (SBY), dengan kharismatik "rasional", bisa berkuasa selama dua periode masa jabatannya.

Kepemimpinan calon Presiden Prabowo Subianto, dan calon Joko Widodo dengan karakteknya dalam kampanye Pilres 2014, akhirnya telah mengantar Joko Widodo (Jokowi) menjadi presiden terpilih.

Karena tulisan ini dibuat untuk menganalisis karakter atau teknik dan norma perilaku kepemimpinan Prabowo Subianto dan Joko Widodo dalam kampanye pada PILRES tahun 2014, guna merekonstruksi dan menggambarkan sosok gaya kepemimpinan yang ditampilkannya, sehingga diharapkan menjadi bahan informasi dan pengetahuan bagi berbagai para pemangku kepentingan (stekeholders).

RUMUSAN MASALAH

Posisi dan peranan kepemimpinan yang ditampilkan oleh seorang pada sebuah organisasi, termasuk pada organisasi pemerintahan negara Indonesia akan sangat mewarnai dan menentukan keberhasilan atau kesuksesan proses kerjasama yang diselenggarakan oleh para orang (pegawai) dalam mengemban tugas, fungsi dan kewajibannya secara efektif, efisien dan produktif mencapai tujuan,sasaran dan target yang telah digariskan dalam kebijakan dan rencana organisasi tersebut.

Nilai, norma dan perilaku yang ditunjukan oleh pemimpin dalam mengemban tugas, fungsi dan kewajiban kepemimpinan melalui cara memberikan instruksi yang cenderung menuntut kepatuhan dari bawahan tanpa ada ruang untuk mendengar aspirasi dari para bawahan. Disisi lain lain, dalam menghadapi masalah yang timbul pada organisasinya, pimpinan organisasi lantas membuat rapat dan memusyawarahkan dengan para bawahannya solusi alternatif yang tepat bagi pimpinan mengambil keputusan dalam memecahkan masalah yang dihadapi.

Ditengarai bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh beberapa presiden Indonesia, selama ini tampaknya masih bersifat tunggal untuk segala situasi sehingga menjadi kurang efektif/tidak efektif. Padahal gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang efektif adalah yang sesuai situasi yang dihadapi (gaya kepemimpinan situasional), dengan kelanjutannya adalah gaya kepemimpinan yang bersifat transaksional, dan gaya kepemimpinan yang bersifat transformasional, dengan masing-masing karaketeritiknya. Bertitik tolak dari latar belakang sebagaimana telah diuraikan diatas, maka masalah yang hendak dibahas dalam tulisan ini dapat dirumuskan, sebagai berikut:

1. Apa makna esensial sebenarnya dari kepemimpinan itu?

2. Bagaimana gaya kepemimpinan situasional oleh Prabowo dan Joko Widodo pada saat kampanye Pilres 2014?
3. Bagaimana gaya kepemimpinan transaksional oleh Prabowo dan Joko Widodo pada saat kampanye Pilres 2014?
4. Bagaimana gaya kepemimpinan transformasional oleh Prabowo dan Joko Widodo pada saat kampanye Pilres 2014?

KERANGKA TEORI

Untuk mendukung penulisan ini, beberapa konsep dan teori gaya kepemimpinan dapat ditampilkan dan dielaborasi dalam konteks kehidupan organisasional, oleh beberapa ahli sebagaimana nampak berikut ini.

1. Kepemimpinan

Istilah kepemimpinan berasal dari kata dasar"pimpin" yang artinya bimbing atau tuntun. Dari kata "pimpin" lahirlah kata kerja "memimpin" yang artinya membimbing atau menuntun. Istilah "pemimpin" berasal dari kata asing "leader" dan" kepemimpinan dari istilah "leadership". Menurut Inu Kencana (2003 :1), "kepemimpinan" dalam bahasa Inggeris "leadership" berarti kemampuan dan kepribadian seseorang dalam mempengaruhi serta membujuk pihak lain agar melakukan tindakan pencapaian tujuan bersama sehingga dengan demikian yang bersangkutan menjadi awal struktur dan pusat proses kelompok,

Dimanapun Kepemimpinan seseorang dapat saja muncul, baik di dalam pergaulan hidup manusia, maupun pada kehidupan organisasional. Ketika seorang dengan kelebihan yang dimiliki, berusaha untuk mempengaruhi orang lain dalam suatu kelompok/organisasi sehingga orang lain tersebut mau mengikuti orang mempengaruhi tersebut, maka sadar atau tidak telah muncul seorang atau lebih sebagai pemimpin, karena memiliki kelebihan berupa kemampuan kepemimpinan.

Kepemimpinan menurut Stogdill, sebagaimana dijelaskan kembali oleh S.Pamudji (2005 : 9), adalah sebagai :

1. Titik pusat (fokus) dari perubahan, kegiatan dan proses dari kelompok (leadership as a focus of group processes).
2. Suatu kepribadian yang mempunyai pengaruh (leadership as personality and its effects).
3. Seni untuk menciptakan kesesuaian faham atau keseiaan, kesepakatan (leadership as the art of inducing complience).
4. Pelaksanaan pengaruh (leadership as the exercise of influence).
5. Tindakan atau perilaku (leadership as act or behavior).
6. Suatu bentuk persuasi (leadership as a form of persuation).
7. Suatu hubungan kekuatan/kekuasaan (leadership as a power relation).
8. Sarana pencapaian tujuan (leadership as an instrument of goal achievement).
9. Suatu hasil dari interaksi (leadership as an effect of interaction).
10. Peranan yang dipilahkan (leadership as a defferentiated role).
11. Inisiasi (permulaan) dari struktur (leadership as the iniatiation structure).

George R. Terry (1972 : 458), merumuskan Kepemimpinan sebagai aktivitas mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Sedangkan kepemimpinan oleh Nawawi dan Martini (1992 : 14), melihat kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi, mengarahkan, dan membimbing perasaan, pikiran, dan tingkah laku orang lain agar terdorong mengembangkan kreativitas dan inisiatif dalam melaksanaan kegiatan yang terarah pada pencapaian tujuan bersama. Atau dengan kata lain, kepemimpinan berarti juga sebagai kemampuan memberikan motivasi agar anggota kelompok/organisasi bergerak/melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan bersama.

Selanjutnya Sutarto (1998b :25), mendefinisikan kepemimpinan sebagai serangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Disisi lain, menurut Hessel (2007 :234), kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai serangkaian aktivitas berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu yang telah ditetapkan.

Makna kepemimpinan yang ditampilkan diatas terdapat beberapa unsur kepemimpinan. Unsur-unsur dimaksud adalah :

1. Adanya sesorang yang berfungsi memimpin, yang disebut pemimpin (leader).
2. Adanya orang –orang lain yang dipimpin.
3. Adanya kegiatan menggerakan orang lain yang dilakukan dengan mempengaruhi dan mengarahkan perasaan, pikiran, dan tingkah lakunya.
4. Adanya tujuan yang hendak dicapai, baik yang dirumuskan secara sistematis maupun secara seketika.
5. Berlangsung berupa proses di dalam kelompok/organisasi, baik besar dengan banyak maupun kecil dengan seikit orang-orang dipimpinnya (Nawawi dan Martini, Op.Cit : 15).

Dari teori sifat mengenai kepemimpinan, Keith Davis sebagaimana telah dijelaskan oleh Sukanto Reksohadiprodjo dan T. Hani Handoko (1997 :286-287), mengiktisarkan ada empat ciri sifat utama yang mempunyai pengaruh terahadap kesuksesan kepemimpinan dalam organisasi, yaitu :

1. Kecerdasan. Dalam penelitian-penelitian pada umumnya, seorang pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dari pada pengikutnya.
2. Kedewasaan sosial dan hubungan sosial yang luas. Pemimpin cenderung mempunyai emosi yang stabil, matang dan mempunyai kegiatan dan perhatian yang luas.
3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi. Pemimpin secara relatif mempunyai motivasi dan dorongan berprestasi yang tinggi. Mereka bekerja kelas lebih untuk nilai instriksik dari pada ekstrinsik.
4. Sikap-sikap hubungan manusiawi. Seorang pemimpin yang sukses akan mengakui harga diri dan martabat pengikut-pengikutnya, mempunyai perhatian yang tinggi, dan berorientasi pada anggota organisasinya.

Kepemimpinan seorang pemimpin yang efektif hanya akan terwujud apabila dijalankan sesuai dengan fungsinya. Fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok/organisasi masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi itu.

Pemimpin harus berusaha agar menjadi bagian di dalam situasi sosial kelompok/organisasinya (Nawawi dan Martini, Op.Cit : 74).

Pemimpin yang membuat keputusan dengan memperhatikan situasi sosial kelompok/organisasinya, akan dirasakan sebagai keputusan bersama yang menajdi tanggung bersama pula dalam melaksanakannya. Dengan demikian akan terbuka peluang bagi pemimpin untuk mewujudkan fungsi-fungsi kepemimpinannya sejalan dengan situasi sosial yang dikembangkannya. Fungsi kepemimpinan itu memiliki dua dimensi sebagai berikut :

1. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (direction) dalam tindakan atau aktivitas pemimpin, yang terlihat pada atnggapan orang-orang yang dipimpinnya.
2. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (support) atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok/organisasi, yang dijabarkan dan dimanifestasikan melalui keputusan-keputusan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan pemimpin (Ibid).

Lebih lanjut dikemukakan pula bahwa, secara operasional dapat dibedakan lima fungsi pokok kepemimpinan. Kelima fungsi kepemimpinan itu adalah :

a. Fungsi Instruktif

   Fungsi ini berlangsung dan bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai pengambil kepeutusan berfungsi memerintahkan pelaksanaannya pada orang-orang yang dipimpin. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa (isi perintah), bagaimana (cara mengerjakan perintah), bilamana (waktu memulai, melaksanakan dan melaporkan hasilnya), dan dimana tempat mengerjakan perintah) agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif.

b. Fungsi Konsultatif

   Fungsi ini berlangsung dan bersifat komunikasi dua arah, meskipun pelaksanaanya sangat tergantung pada pihak pemimpin. Pada tahap prtama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya. Konsultasi itu dapat dilakukannya secara terbatas hanya dengan orang-orang tertentu saja, yang dinilainya mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukannya dalam menetapkan keputusan. Konsultasi itu dapat pula dilakukan secara meluas pertemuan untuk mendengar pendapat dan sasaran apabila suatu keputusan yang direncanakan ditetapkan.

c. Fungsi Partisipasi

   Fungsi ini tidak sekedar berlangsung dan bersifat dua arah, ettapi juga berwujud pelaksanaan hubungan manusia yang efektif, antara pemimpin dengan dan sesama orang yang dipimpin. Dalam menjalankan fungsi ini, pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keiikutsertaan mengabil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Fungsi partisipasi hanya mungkin terwujud jika pemimpin mengembangkan komunikasi yang memungkinkan terjadinya pertukaran pendapat, gagasan

dan pandangan dalam memecahkan masalah, yang bagi pimpinan akan dapat dimanfaatkan untuk mengambil keputusan-keputusan.

d. Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat/menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi ini mengharuskan pemimpin memilah-milah tugas pokok organisasinya dan mengevaluasi yang dapat dan tidak dapat dilimpahkan pada orang-orang yang dipercayainnya. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Pemimpin harus bersedia dan dapat mempercayai orang-orang lain, sesuai dengan posisi/jabatannya, apabila diberi/emndapat pelimpahan wewenang. Sedang penerima delegasi harus mampu memelihara kepercayaan itu, dengan melaksanakannya secara bertanggung jawab.

e. Fungsi Pengendalian

Fungsi ini cenderung bersifat komunikasi satu arah, meskipun tidak mustahil untuk dilakukan dengan cara komunikasi dua arah. Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses/sefektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Sehubungan dengan itu berarti fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan. Dalam kegiatan tersebut pemimpin harus aktif, namun tidak mustahil untuk dilakukan dengan mengikutsertakan anggota kelompok/organisasinya.

Gaya Kepemimpinan

Setiap pemimpin berusaha melakukan kegiatanya, dengan menggunakan norma perilaku tertentu yang oleh para ahli disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang ditampilkan seorang pemimpin, dapat saja bersifat otokratis, demokratis, dan kebapaan. Akan tetapi gaya kepemimpinan yang dipandang cocok untuk segala situasi dan kondisi, disebut gaya kepemimpinan situasional, berlanjut menjadi gaya kepemimpinan transaksional, dan gaya kepemimpinan tranformasional.Gaya kepemimpinan situasional, gaya kepemimpinan transaksional, dan gaya kepemimpinan transformasional.

a. Gaya Kepemimpinan Situasional

Menurut Nawawi (2003 : 92), teori mengenai gaya kepemimpinan terdahulu ternyata semuanya berpandangan bahwa untuk mengelola organisasi dapat dilakukan dengan perilaku atau gaya kepemimpinan tunggal dalam segala situasi. Oleh karena itu timbul respon/reaksi terhadap teori-teori kepemimpinan tersebut. Dengan kata lain tidak mungkin setiap organisasi hanya dipimpin dengan perilaku atau gaya kepemimpinan tunggal untuk segala situasi terutama apabila organisasi terus berkembang menjadi semakin besar atau jumlah anggotanya semakin banyak. Setiap situasi dan dalam mengelola anggota organisasi yang tidak sama kepribadian, latar belakang, tingkat kecerdasannya, dan lain-lain tidak mungkin dikelola dengan perilaku atau gaya kepemimpinan tunggal.

Respon atau rekasi yang timbul berfokus pada pendapat bahwa dalam menghadapi situasi yang berbeda diperlukan perilaku gaya kepemeimpinan yang berbeda

pula.Pendapat itu disebut pendekatan atau Teori Kontingensi (Contigency Approach). Perilaku atau gaya kepemimpinan harus sesuai dengan situasi dihadapi seorang pemimpin, maka teori disebut dengan pendekatan atau teori situasional (Situatiasional Approach). Disamping itu karena perilaku atau gaya kepemimpinan harus sesuai dengan situasi yang dihadapi seorang pemimpin, maka teori ini disebut juga pendekatan atau Teori Situasional (Ibid : 93).

Beberapa contoh sederhana dikemukakan Nawawi (Ibid), untuk menunjukkan mengenai kepemimpinan situasional tersebut, misalnya perilaku atau gaya kepemimpinan berorientasi pada tugas, ternyata sangat diperlukan oleh seorang pemimpin yahg menghadapi situasi anggota /karyawan yang malas, sering bolos, pekerjaannya tidak pernah selesai pada waktu yang tepat, lamban dalam bekerja, sering menolak perintah atau membangkang, hanya bekerja jika diperintah dan harus ditunggui dll. Sedang kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan antar atau dengan anggota organisasi/bawahan, dapat diimplementasikan oleh seorang pemimpin apabila menghadapi situasi menunjukkan anggota organisasi/bawahan yang rajin, cerdas, menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang tepat, bekerja tanpa menunggu perintah, tetap bekerja tanpa ditunggu, dll.

b. Gaya kepemimpinan Transaksional.

Gaya kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan yang ditandai dengan pemipin memandu atau memotivasi bawahan atau anggota organisasinya mengarah pada pencapaian tujuan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas. Seiring dengan tuntutan perubahan dan perkembangan iklim kerja kearah peningkatan pemberdayaan (impowerment) anggota organisasi sebagai sumber daya, sedikit demi sedikit telah terjadi pergeseran dari kepemimpinan transaksional ke kepemimpinan transformasional. Pergeseran itu tidak berarti kepemimpinan transaksional merupakan pendekatan yang berlawanan dengan kepemimpinan transformasional, karena kepemimpinan transformasional dapat dibangun melalui pendekatan kepemimpinan transaksional.

Untuk lebih memahami kepemimpinan transaksional, berikut ini diketengahkan ciri-cirinya :

1. Kepemimpinan ini cenderung kharismatik, melalui perumusan visi dan misi yang jelas, menanamkan kebanggaan pad organisasi dan pemimpin, memperoleh penghargaan, dukungan dan kepercayaan dari bawahan/anggota organisasi dan/atau rekan kerja.
2. Kepemimpinan ini mengutamakan inspirasi, yang mencakup mengkomunikasikan harapan yang tinggi, menggunakan lambang-lambang dan slogan-slogan untuk memfocuskan usaha mengungkapkan sesuatu yang penting secara serdehana.
3. Kepemimpinan ini memiliki kemampuan memberikan rangsangan intelektual, menggalakan penggunaan kecerdasan, membangun organisasi belajar (learning organization), mengutamakan rasionalitas, dan melakukan pemecahan masalaha secara teliti.
4. Kepemimpinan ini memberikan pertimbangan yang diindividualkan, memberi perhatian secara pribadi, memperlakukan bawahan/anggota organisasi secara invidual, menyelenggarakan pelatihan dan menasehati (Ibid :166).

c. Gaya pemimpinan transformasional.

Gaya kepemimpinan transformasional berbeda, tetapi bersinggungan erat dengan kepemimpinan kharismatik, meskipun sebenarnya kepemimpinan transformasional lebih dari pada kepemimpinan kharismatik.Kepemimpinan kharismatik menginginkan bawahan/anggota organisasi sebagai pengikutnya untuk mengadopsi pendangan pemimpin tanpa atau dengan sedikit mungkin perubahan. Sebaliknya kepemimpinan transaksional berusaha menanamkan dan mendorong para bawahan/anggota organisasi untuk bersikap kritis terhadap pendapat dan pandangan yang sudah mapan di lingkungan organisasi atau yang ditetapkan oleh pemimpin.

Sehubungan dengan itu, Scott Burd sebagaimana termuat pada Transformasional Leadership (http:/streadchange.com/files coursus.htm.2002), dijelaskan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan yang diterapkan dalam rangka mempertahankan pemimpin dan organisasinya dengan cara penggabungan tiga unsur, yakni strategi, kepemimpinan dan budaya organisasi.

Johnson and Johnson (1997 : p.2008), sebagaimana dikutip oleh Nawawi (2003), menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional selalu berusaha menciptakan suasana kekeluargaan di dalam dan diantara bawahan/anggota organisasi, dengan saling melindungi satu dengan lainnya, dan saling mendukung untuk mengaktualisasikan visi yang menguntungkan.

Disamping itu dikatakan pula bahwa kepemimpinan tranformasional dapat diidentifikasi melalui beberapa pertanyaan sebagai berikut :

a. Bagaimana mengelola tantangan status quo dari persaingan tradisional dan modal individu dalam manajemen? Sehubungan dengan itu pemimpin harus mampu memberikan spirit (semangat) dan contoh untuk maju dengan meningkatkan kualitas kedalam jaringan kerja (net work) yang saling terkait erat, untuk meningkatkan produktivitas, promosi yang lebih sportif, yang akan meningkatkan kualitas hubungan dan nilai-nilai dari bawahan/anggota organisasi.
b. Bagaimana menggagas visi yang dapat dan harus diraih organisasi, menjabarkan visi menjadi misi yang jelas dan dapat diwujudkan, serta merumuskan tujuan yang dapat dijadikan panduan bagi anggota organisasi/bawahan dalam bekerja.
c. Sejauhmana anggota organisasi/bawahan dapat diberdayakan melalui kerjasama team yang saling mendukung. Untuk itu yang perlu dilakukan oleh pemimpin adalah menciptakan iklim kerja yang mengedepankan hubungan antara bawahan/anggota organisasi dan berusaha memberdayakan bawahan/anggota organisasi melalui team kerja yang solid,
d. Sejauhmana pemimpin menjadi contoh (teladan) dalam menerapkan prosedur tim kerja dan berani meanggung resiko dalam melakukan sesuatu yang dapat meningkatkan keahliannya.
e. Seberapa dalam kesadaran anggota organisasi/bawahan untuk meningkatkan kemampuan hubungan interpersonalnya.

Berdasarkan uraian-uraian di atas Nawawi dapat membuat kesimpulan bahwa, kepemimpinan transformasional adalah pendekatan kepemimpinan dengan melakukan usaha untu mengubah kesadaran, membangkitkan semangat dan mengilhami

bawahan/anggota organisasi untuk mengeluarkan usaha ekstra dalam mencapai tujuan organisasi, tanpa merasa ditekan atau tertekan.

B. Pembahasan

Menjelang dan memasuki tahapan kampanye Pilres 2014, kepemimpinan menjadi topik yang menarik untuk dibahas. Dalam pelaksanaan Pilres itu, seluruh rakyat Indonesia ikut mengambil bagian menilai karakter atau norma perilaku yang ditampilkan menyampaikan visi, misi dan program kerjanya pada saat kampanye oleh calon presiden nomor urut 1 (Prabowo Subianto), calon presiden nomor urut 2 (Joko Widodo), serta menentukan nasib bangsa Indonesia dalam lima tahun ke depan dengan memilih siapa yang akan menjadi pemimpin (baca presiden). Melalui proses pemungutan suara, perhitungan dan perekapan suara secara berjenjang, hingga KPU, menetapkan Joko Widodo dan Jusuf Kalla, masing menjadi presiden dan wakil presiden terpilih, yang kemudian digugat oleh tim pemenangan Prabowo- Hatta, akhirnya pada tanggal 21 agustus 2014,MK dengan keputusannya menolak seluruh gugatan yang disampaikan, dan penetapan presiden dan wakil presiden oleh KPU semula dinyatakan legal.

Semua pemimpin sudah pasti memiliki ciri dan gaya tertentu dalam kepemimpinannya. Kendati demikian, latar belakang budaya, pendidikan, dan wawasan akan membentuk karakter dan gaya seorang pemimpin, dan menjadikan karakter dan gaya kepemimpinannya berbeda antara pemimpin yang satu dengan yang lainnya. Apa saja karakteristik Joko Widodo dan Prabowo Subianto dilihat dari gaya kepemimpinan yang ditampilkan pada ajang kampanye Pilres 2014 tersebut, dapat dijelaskan dengan menggunakan pendekatan gaya situasional, transaksional, dan transformasional sebagai berikut :

Pertama, dari aspek gaya kepemimpinan situasional, aktivitas seorang pemimpin didasarkan pada hubungan antara perilaku, tugas, perilaku hubungan, serta tingkat kematangan bawahan (Hessel, 2007: 239). Kharisma mengandung arti yang positif dan menunjukkan kualitas dari seorang pemimpin yang membuatnya dikehendaki banyak orang untuk dipimpin olehnya. Dalam hal ini terdapat dua tipe kharismatik (Dubrin, 2012), yaitu : pertama, socialized charismatic, seorang pemimpin yang menggunakan kekuatannya untuk memberikan manfaat bagi orang lain. Tipe pemimpin ini biasanya akan membawa nilai-nilai yang dipegang pengikutnya sejalan dengan nilai-nilai yang dipegangnya. Kedua, perzonalized charismatic, tipe pemimpin yang di dominasi tujuan dan visi personalnya. Tipe pemimpin ini sangat menitikberatkan tujuan dan keyakinan pribadinya kepada pengikutnya dan dia akan mendukung pengikutnya dan dia akang mendukung pengikutnya tersebut untuk membawanya kepada tujuan dan visi yang diyakininya tersebut.

Terlepas dari kedua jenis pemimpin kharismatik tersebut diatas, ada beberapa karakteristik seorang pemimpin kharismatik. Bila dilihat karakter yang tampilkan Prabowo dan Joko Widodo pada situasi kampanye, maka keduanya menampilkan karakteristik kharismatik, sebagaimana diulas dalam koran elektronik SINDO,Kamis, 5 Juni 2014, sebagai berikut :

1. Seorang pemimpin kharismatik umumnya visionary, dia memiliki gambaran yang jelas akan dibawa kemana organisasi yang dia pimpin dan dia tahu

bagaimana untuk mencapainya. Pada aspek ini, Prabowo unggul dibandingkan Jokowi.

2. Pemimpin kharisma juga mempunyai kemampuan luar biasa dalam seni berkomunikasi (masterful communication skill). Namun Prabowo lebih unggul aspek ini dibandingkan Jokowi.Untuk memberikan inspirasi kepada pengikutnya,pemimpin kharismatik akan menggunakan mahasa yang penuh variasi dan warna dengan berbagai analogi dan metafora yang mengikat. Lagi-lagi, Prabowo terlihat lebih unggul dibandingkan dengan Jokowi pada area ini.
3. Karakteristik lain dari pemimpin kharismatik adalah kemampuannya untuk memberi inspirasi dan kepercayaan (ability to inspire and trust). Pengikutnya sangat mempercayai integritas pemimpin kharismatik dan mereka berani mempertaruhkan kariernya untuk mencapai visi dari pemimpinya. Prabowo maupun Jokowi sama-sama unggul di poin ini.
4. Pemimpin kharismatik juga bisa membuat pengikutnya merasa yakin dan memiliki kemampuan (able to make group member feel capabel). Ini biasanya dilakukan dengan memberikan pengikutnya beberapa proyek yang relatif lebih mudah bagi pengikutnya untuk meraih keberhasilan. Ini akan membangu rasa percaya diri dan keinginan pengikutnya untuk mendapatkan tugas yang lebih menantang. Baik Prabowo maupun Jokowi mempunyai keunggulan di area ini.
5. Pemimpin kharismatik menunjukan energi yang luar biasa dan selalu cepat mengambil tindakan (demonstrate energy and action orientation). Mereka juga menjadi model tentang bagaimana menyelesaikan hal tepat pada waktunya. Di area ini Jokowi lebih unggul dibandingkan Prabowo. Banyak contoh yang ditunjukkan saat menjabat sebagai wali kota Solo maupun gubernur DKI Jakarta.
6. Sangat ekspresif dan hangat (emotional expressiveness and warmth) juga menjadi satu ciri pemimpin kharismatik. Mereka begitu mudah meluapkan ekspresi dan perasaannya, mereka juga sangat hangat dan penuh perhatian. Terlihat Jokowi juga unggul pada aspek ini dibandingkan Prabowo. Keluwesan dan kesederhanaanya sangat memudahkan Jokowi dalam berkomunikasi dan meluapkan ekspresi dan perasaannya, mereka juga sangat hangat dan penuh perhatian. Terlihat Jokowi juga unggul pada aspek ini dibandingkan dengan Prabowo. Keluwesan dan kesederhanaanya sangat memudahkan Jokowi dalam berkomunikasi dan meluapkan ekpresi kepada masyarakatnya.
7. Suka terhadap tantangan dan resiko (romanticize risk), juga menjadi salah satu ciri yang menonjol dari pemimpin kharismatik. Tanpa tantangan dan resiko hidup, mereka terasa hampa dan kosong. Tantangan dan risiko yang membuat kehidupan memimpin kharismatik menjadi dinamis dan energik. Dengan latar belakang pengalaman dan perjalanan hidup hidupnya, terlihat Prabowo unggul di aspek ini dibandingkan dengan Jokowi. Segala risiko sudah pernah dihadapi Prabowo, mulai dari peperangan, krisis politik dan kepemimpinan tingkat nasional, sampai karier militer yang dipertaruhkan

telah dilaluinya. Terbukti Prabowo mampu melampaui semua masa sulit tersebut hingga saat ini.

8. Pemimpin kharismatik juga senang dengan sesuatu yang tidak biasa.Segala ide, gagasan, atau strategi yang mereka lontarkan selalu berbeda dari pendapat umum (unconventional strategies) dan mereka sangat percaya hal tersebut dapat memberikan sukses baginya dan pengikutnya. Prabowo dan Jokowi mempunyai keunggulan yang sama di aspek ini.
9. Keinginan untuk menonjolkan dan mempromosikan diri sendiri (self – promoting personality) juga menjadi ciri dari pemimpin kharismatik. Mereka selalu ingin menunjukan kepada pengikutnya beta pentingnya dia bagi pengikutnya. Sebagai seorang charismatic personal, Prabowo terlihat lebih menonjol aspek ini.
10. Karateristik lainnya adalah kebiasaan untuk menantang dan menguji rasa percaya diri dari tim atau pengikutnya (courage yaour self confidance) dengan pertanyaan yang menantang. Prabowo terlihat lebih unggul atas Jokowi untuk aspek ini.

Kedua, dari aspek transaksional, gaya kepemimpinan transaksional yang dapat dilihat dari karakter yang : (a) cenderung kharismatik, melalui perumusan visi dan misi yang jelas, menanamkan kebanggaan pada organisasi dan pemimpin, memperoleh penghargaan, dukungan dan kepercayaan dari bawahan/anggota organisasi dan/atau rekan kerja, (b) mengutamakan inspirasi, yang mencakup mengkomunikasikan harapan yang tinggi, menggunakan lambang-lambang dan slogan-slogan untuk memfocuskan usaha mengungkapkan sesuatu yang penting secara serdehana, (c) memiliki kemampuan memberikan rangsangan intelektual, menggalakan penggunaan kecerdasan, membangun organisasi belajar (learning organization), mengutamakan rasionalitas, dan melakukan pemecahan masalah secara teliti, (d) memberikan pertimbangan yang diindividualkan, memberi perhatian secara pribadi, memperlakukan bawahan/anggota organisasi secara invidual, menyelenggarakan pelatihan dan menasehati (Nawawi, Op.Cit :166).

Dari aspek gaya kepemimpinan transaksional ini, karakter seorang pemimpin yang mempunyai kepemimpinan dengan karakter transkasional, adalah :

1. Seorang pemimpin yang kharismatik, dengan perumusan visi dan misi yang jelas, menanamkan kebanggaan pada organisasi dan pemimpin, memperoleh penghargaan, dukungan dan kepercayaan dari anggota/rekan kerja organisasinya. Prabowo dan Jokowi sama-sama unggul di area ini.
2. Seorang pemimpin yang mengutamakan inspirasi, yang mencakup mengkomunikasikan harapan yang tinggi dengan menggunakan lambang-lambang dan slogan-slogan tidak sederhana untuk sesuatu yang penting. Prabowo lebih unggul karakter ini dibandingkan dengan Jokowi.
3. Seorang pemimpin yang mengutamakan inspirasi, yang mencakup mengkomunikasikan harapan yang tinggi dengan menggunakan lambang-lambang dan slogan-slogan sederhana untuk sesuatu yang penting. Prabowo dan Jokowi sama-sama memiliki hal ini, namun lebih unggul Jokowi pada aspek ini.

4. Seorang pemimpin yang memiliki kemampuan memberikan rangsangan intelektual, menggalakan penggunaan kecerdasan, membangunan organisasi pembelajar. Prabowo dan Jokowi sama-sama memiliki keunggulan untuk area ini.
5. Seorang pemimpin yang mengutamakan rasionalitas dalam pengambilan keputusan terhadap masalah yang dihadapi pengikut/bawahannya. Pada aspek ini Prabowo dan Jokowi sama-sama memiliki keunggulan.
6. Seorang pemimpin dalam upaya pelaksanaan pemecahan masalah, ditempuh langkah-langkah secara teliti di. Pada aspek ini Prabowo dan Jokowi sama-masa memiliki keunggulan.
7. Seorang pemimpin yang cenderung memberikan pertimbangan yang diindividualkan, memberikan perhatian secara pribadi. Prabowo dan Jokowi keduanya sama memiliki karakter ini, namun Jokowi lebih unggul di area ini dibandingkan Prabowo.
8. Seorang pemimpin yang memperlakukan bawahan/anggota organisasi secara invidual. Prabowo dan Jokowi keduanya sama-sama memiliki karakter ini, namun Jokowi lebih unggul di arena ini dibandingkan Prabowo.
9. Seorang pemimpin yang mau memenyelenggarakan pelatihan dalam rangka pemberdayaan para pengikut/bawahannya. Pada aspek ini Prabowo lebih unggul dibandingkan dengan Jokowi.
10. Seorang pemimpin yang juga tidak henti-hentinya menasehati kepada para pengikut/bawahannya. Prabowo dan Jokowi sama-sama unggul di aspek ini.

Ketiga, dari aspek transformasional,beberapa karakter yang biasanya dimiliki seorang pemimpin tranformasional, menurut Nawawi (Ibid : 168) dapat berupa: (a) mampu memberikan spirit (semangat) dan contoh untuk maju, (b) Meningkatkan kualitas kedalam jaringan kerja (net work) untuk meningkatkan produktivitas dan promosi yang lebih sportif, (c) Berusaha meningkatkan kualitas hubungan dan nilai-nilai bawahan/anggota organisasi, (d) menggagas visi yang dapat dan harus diraih organisasi, menjabarkan visi menjadi misi yang jelas dan dapat diwujudkan, serta merumuskan tujuan yang dapat dijadikan panduan bagi anggota organisasi/bawahan dalam bekerja,(e) Pemberdayaan anggota organisasi/bawahan melalui dukungan dan kerjasama team, (f) Penciptaan iklim kerja yang mengedepankan hubungan antara anggota organisasi/bawahan yang mendukung, (g) Berusaha meningkatkan soliditas antara para bawahan/anggota organisasi, (h) Menjadi contoh teladan dalam menerapkan prosedur tim kerja, (i) Berani menanggung resiko dalam melakukan sesuatu yang dapat meningkatkan keahliannya, (y) Berusaha meningkatkan kesadaran anggota organisasi/bawahan untuk meningkatkan kemampuan hubungan interpersonalnya.

Dari aspek gaya kepemimpinan transaksional ini, karakter seorang pemimpin yang mempunyai kepemimpinan dengan karakter transformasional, adalah :

1. Seorang pemimpin yang mampu memberikan spirit (semangat) dan contoh (keteladanan) kepada para anggota organisasi/bawahan untuk maju. Pada karakter ini, Prabowo dan Jokowi sama-sama memiliki keunggulan di aspek ini.

2. Seorang pemimpin mampu meningkatkan kualitas kedalam jaringan kerja (net work) untuk meningkatkan produktivitas dan promosi yang lebih sportif. Dari aspek ini terlihat Prabowo lebih unggul dibanding dengan Jokowi.
3. Seorang pemimpin yang selalu berusaha meningkatkan kualitas hubungan dan nilai-nilai bawahan/anggota organisasi. Prabowo dan Jokowi sama-sama terlihat memiliki keuanggulan untuk area ini.
4. Seorang pemimpin yang menggagas visi yang dapat dan harus diraih organisasi, menjabarkan visi menjadi misi yang jelas dan dapat diwujudkan, serta merumuskan tujuan yang dapat dijadikan panduan bagi anggota organisasi/bawahan dalam bekerja. Prabowo dan Jokowi sama-sama terlihat memiliki keuanggulan untuk area ini.
5. Seorang pemimpin yang mampu melakukan pemberdayaan anggota organisasi/bawahan melalui dukungan dan kerjasama team.Pada bagian ini Prabowo lebih unggul dibandingkan dengan Jokowi.
6. Seorang pemimpin yang mampu menciptakan iklim kerja yang mengedepankan hubungan antara anggota organisasi/bawahan yang mendukung.
7. Seorang pemimpin yang selalu berusaha meningkatkan soliditas antara para bawahan/anggota organisasi. Prabowo dan Jokowi sama-sama terlihat memiliki keuanggulan untuk bagian ini.
8. Seorang pemimpin yang mampu menjadi contoh teladan dalam menerapkan prosedur tim kerja. Prabowo dan Jokowi sama-sama terlihat memiliki keuanggulan untuk aspek ini.
9. Seorang pemimpin yang berani menanggung resiko dalam melakukan sesuatu yang dapat meningkatkan keahliannya. Pada aspek ini terlihat Prabowo lebih unggul dibandingkan dengan Jokowi.
10. Seorang pemimpin yang berusaha meningkatkan kesadaran anggota organisasi/bawahan untuk meningkatkan kemampuan hubungan interpersonalnya.Prabowo dan Jokowi sama-sama terlihat memiliki keuanggulan untuk aspek ini.

C. PENUTUP

1. Kesimpulan

Bersumber pada uraian pembahasan yang ditampilkan diatas, maka beberapa kesimpulan dalam penulisan ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

a. Kepemimpinan seorang pemimpin merupakan faktor penting dan sangat strategis perananya dalam mewarnai kehidupan setiap organisasi pada umumnya, khususnya organisasi pemerintahan negara Indonesia.
b. Kepemimpinan seorang pemimpin(presiden) negara Indonesia untuk mengelola kehidupan organisasi pemerintahan Indonesia tidak dapat dilakukan dengan perilaku atau gaya kepemimipinan tunggal dalam segala situasi.
c. Kepemimpinan seorang pemimpin (presiden) negara Indonesia yang efektif dalam pemecahan masalah yang dihadapi dalam kehidupan berbangsa, bernegara dan bermasyarakat dapat ditentukan penggungaan karakter atau

gaya kepemimpinan yang bersifat situasional, transksional, dan transformasional.

2. Saran

Beranjak dari kesimpulan-kesimpulan tersebut diatas, dapat kemukakan berapa saran dalam penulisan ini, sebagai berikut :

a. Seorang yang memperoleh kepercayaan oleh rakyat selaku pemimpin (baca presiden), hendaknya memiliki karakter kenegarawanan yang besar dan mampu menampilkan peranannya secara baik dan optimal dalam mewarnai dan mengantarkan kehidupan organisasi pemerintahan negara Indonesia sukses mewujudkan masyarakat adil dan makmur.
b. Seorang pemimpin (presiden) negara Indoensia untuk mengelola organisasi pemerintahan Indonesia hendaknya tidak dapat hanya dengan mengandalkan perilaku atau gaya kepemimipinan tunggal dalam segala situasi.
c. Kepemimpinan seorang pemimpin (presiden) Indoensia yang efektif dalam pemecahan masalah yang dihadapi dalam kehidupan berbangsa, bernegara dan bermasyarakat, hendaknya mempunyai kesadaran dan kemampuannya dalam penggungaan karakter atau gaya kepemimpinan yang bersifat situasional, transksional, dan transformasional.

DAFTAR PUSTAKA

Thoha, Mifta : 1983, Kepemimpinan dalam Manajemen, Jakarta, PT.Rajawali Press.

Sutarto : 1998, Kepemimpinan, Yogyakarta, Gajah Madah University Press.

Nawawi, H.Hadari : 2003, Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi, Yogyakarta, Gajah Madah, University Press..

Syafiie, Inu Kencana : 2009, Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia, Jakarta, PT. Refika Aditama.

Reksohadiprodjo, Susanto dan T.Hani Hanodoko : Organisasi Perusahaan : Teori, Struktur, dan Perilaku, Yogyakarta, BPFE.

Pamudji, S : 2005, Kepemimpinan Pemerinatah di Indonesia, Jakarta, Penerbit Bumi Aksara.

Nawawi, H & Hadari, M.M : 2006, Kepemimpinan Yang Efektif, Yogyakarta, Gajah Madah University.

Tangkilisan ,Hessel N,S,: 2007, Manajemen Publik, Jakarta, PT. Grasindo.